

服務・懲戒制度説明会資料

# 国家公務員の服務・懲戒制度

(平成24年度版)

職 員 福 祉 局  
審 査 課

## 法令の略称について

### 法律

- 国公法  
国家公務員法（昭和22年法律第120号）
- 給与法  
一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）
- 勤務時間法  
一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）
- 派遣法  
国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律（昭和45年法律第117号）
- 育児休業法  
国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）
- 官民交流法  
国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成11年法律第224号）
- 倫理法  
国家公務員倫理法（平成11年法律第129号）
- 法科大学院派遣法  
法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律（平成15年法律第40号）
- 自己啓発等休業法  
国家公務員の自己啓発等休業に関する法律（平成19年法律第45号）
- 特定独法等労働関係法  
特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）
- 研究開発力強化法  
研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律（平成20年法律第63号）

### 政令

- 兼業許可政令  
職員の兼業の許可に関する政令（昭和41年政令第15号）
- 宣誓政令  
職員の服務の宣誓に関する政令（昭和41年政令第14号）
- 倫理規程  
国家公務員倫理規程（平成12年政令第101号）

### 府省令

- 兼業許可内閣府令  
職員の兼業の許可に関する内閣府令（昭和41年総理府令第5号）

## 人事院規則

- 規則 1 - 3 9  
人事院規則 1 - 3 9 (構造改革特別区域における人事院規則の特例に関する措置及びその適用を受ける特定事業)
- 規則 8 - 1 2  
人事院規則 8 - 1 2 (職員の任免)
- 規則 9 - 8  
人事院規則 9 - 8 (初任給、昇格、昇給等の基準)
- 規則 9 - 4 0  
人事院規則 9 - 4 0 (期末手当及び勤勉手当)
- 規則 1 0 - 4  
人事院規則 1 0 - 4 (職員の保健及び安全保持)
- 規則 1 0 - 6  
人事院規則 1 0 - 6 (職員のレクリエーションの根本基準)
- 規則 1 0 - 7  
人事院規則 1 0 - 7 (女子職員及び年少職員の健康、安全及び福祉)
- 規則 1 2 - 0  
人事院規則 1 2 - 0 (職員の懲戒)
- 規則 1 3 - 5  
人事院規則 1 3 - 5 (職員からの苦情相談)
- 規則 1 4 - 5  
人事院規則 1 4 - 5 (公選による公職)
- 規則 1 4 - 7  
人事院規則 1 4 - 7 (政治的行為)
- 規則 1 4 - 8  
人事院規則 1 4 - 8 (営利企業の役員等との兼業)
- 規則 1 4 - 1 7  
人事院規則 1 4 - 1 7 (研究職員の技術移転事業者の役員等との兼業)
- 規則 1 4 - 1 8  
人事院規則 1 4 - 1 8 (研究職員の研究成果活用企業の役員等との兼業)
- 規則 1 4 - 1 9  
人事院規則 1 4 - 1 9 (研究職員の株式会社の監査役との兼業)
- 規則 1 4 - 2 1  
人事院規則 1 4 - 2 1 (株式所有により営利企業の経営に参加し得る地位にある職員の報告等)
- 規則 1 5 - 1 4  
人事院規則 1 5 - 1 4 (職員の勤務時間、休日及び休暇)
- 規則 1 5 - 1 5  
人事院規則 1 5 - 1 5 (非常勤職員の勤務時間及び休暇)

- 規則 17-2  
人事院規則 17-2 (職員団体のための職員の行為)
- 規則 18-0  
人事院規則 18-0 (職員の国際機関等への派遣)
- 規則 21-0  
人事院規則 21-0 (国と民間企業との間の人事交流)
- 規則 22-2  
人事院規則 22-2 (倫理法又は同法に基づく命令の違反に係る調査及び懲戒の  
手続)
- 規則 24-0  
人事院規則 24-0 (検察官その他の職員の法科大学院への派遣)

<b>I</b>	<b>サービスの根本基準(国公法第96条)</b>	<b>1</b>
1	サービスの意義	1
2	国家公務員の性格とこれに伴うサービスの特質	1
	【参考】旧官吏服務紀律上の官吏の位置付け	1
3	公務員の服務義務の種類	2
4	服務義務違反に対する制裁	2
5	服務制度の特例	3
<b>II</b>	<b>宣誓の義務(国公法第97条、宣誓政令)</b>	<b>4</b>
1	宣誓の意義	4
2	宣誓の方法	4
	【参考】警察職員の服務の宣誓	4
3	適用除外職員	4
<b>III</b>	<b>職務遂行上の義務(国公法第98条1項、第101条、第105条)</b>	<b>5</b>
1	職務の範囲	5
	【参考】旧官吏服務紀律(抄)	5
2	職務に専念する義務	6
	【参考】「電々ベトナム反戦プレート闘争事件」(最判昭52.12.13)	6
3	法令及び上司の命令に従う義務	9
<b>IV</b>	<b>信用失墜行為の禁止(国公法第99条)</b>	<b>10</b>
1	趣旨	10
2	信用失墜行為の概念	10
	【参考】官吏服務紀律(抄)	11
<b>V</b>	<b>守秘義務(国公法第100条)</b>	<b>12</b>
1	趣旨	12
2	秘密の概念	12
	【参考】「徴税トラの巻事件」(最判昭52.12.19)	12
3	指定権者と指定手続	13
4	「職務上の秘密」と「職務上知ることのできた秘密」	13
5	秘密事項の証言等	13
	【参考】刑事訴訟法	13
	【参考】議院における証人の宣誓及び証言等に関する法律	13
6	罰則	14
7	特定の職員の秘密を守る義務	14
	【参考】公益通報と守秘義務の関係	14
<b>VI</b>	<b>争議行為等の禁止(国公法第98条第2項、第3項)</b>	<b>15</b>
1	趣旨	15
	【参考】「全農林警職法事件」(最大判昭48.4.25)	15
	【参考】「全通名古屋中郵便事件」(最大判昭52.5.4)	15
2	争議行為の概念	16

3	争議行為の態様	16
4	争議行為への関与の形態	17
5	争議行為をした者の地位	17
6	罰則	17
<b>Ⅶ</b>	<b>政治的行為の制限(国公法第102条、規則14-5、規則14-7)</b>	<b>18</b>
1	趣旨	18
2	制限の形式	18
3	公選による公職への立候補制限	19
4	適用範囲	19
	【参考】人事院指令14-3(人事院規則14-7第1項ただし書に定める諮問的な非常勤の職員の指 定について)(抄)	20
5	制限の内容	20
6	罰則	22
	【参考】「猿払事件」(最大判昭49.11.6)	22
	【参考】公職選挙法による公務員の行為の制限	23
<b>Ⅷ</b>	<b>兼業等の制限(国公法第103条、第104条、規則14-8、規則14-17、規則14- 18、規則14-19、規則14-21、兼業許可政令、兼業許可内閣府令)</b>	<b>25</b>
	<b>[営利企業の役員等との兼業の制限]</b>	<b>25</b>
1	趣旨	25
2	営利企業の役員等との兼業(国公法第103条第1項、規則14-8第1項)	25
3	研究職員の役員等との兼業(規則14-17、規則14-18、規則14-19)	25
4	営利企業の自営兼業(規則14-8第1項、第2項)	26
	【参考】不動産等賃貸以外の自営兼業	27
5	適用除外官職(規則14-8第6項、規則14-17第12条、規則14-18第12条、規則14- 19第12条)	27
6	承認状況の報告(規則14-8第3項)	28
7	罰則(国公法第109条第13号)	28
	<b>[株式所有による経営参加の報告等]</b>	<b>29</b>
1	趣旨	29
2	報告徴収対象者(国公法第103条第3項、規則14-21第2条)	29
3	適用除外官職(規則14-21第2条第1項)	30
4	職員の職務遂行上適当でないと認める基準等(国公法第103条第4項、第5項、規則14-21第3 条、第4条)	30
5	職務遂行上適当でないと認められた場合の措置(国公法第103条第7項、規則14-21第5条、第 6条)	30
	<b>[他の事業又は事務の関与制限]</b>	<b>31</b>
1	趣旨	31
2	制限の内容(国公法第104条)	31
3	適用除外官職(兼業許可政令第3条)	31

4	許可の基準（兼業許可内閣府令第1条）	31
5	許可権者（兼業許可政令第1条）	32
6	許可申請手続（兼業許可内閣府令第2条、第3条）	32
7	職務専念義務の免除（兼業許可政令第2条）	32
<b>IX</b>	<b>懲戒（国公法第74条、第82条～85条、第89条、規則12-0）</b>	<b>33</b>
1	懲戒処分の意義	33
2	懲戒の事由	34
3	懲戒処分の種類及び効果	35
	【参考】訓告、嚴重注意等	35
4	懲戒処分の量定	36
5	辞職出向し復歸した職員等の取扱い	36
	【参考】懲戒処分と分限処分の関係	36
	【参考】懲戒処分の主な随伴効果	37
6	懲戒権者	41
	【参考】懲戒処分の指針について（概要）	42
	標準例一覧	43
	【参考】懲戒処分の公表指針について	44
7	懲戒手続	45
	【参考】処分説明書に記載すべき処分事由の範囲について（昭39.10.31人事院指令13-22）	46
	【参考】不利益処分の不服申立て	46
	【参考】処分説明書の様式および記載事項等について	47
	【参考】処分説明書の様式	48
	【参考】職員の不祥事に対する厳正な対応について	49
8	処分と刑事裁判との関係	50
9	処分の取消と一事不再理	50

## 1 服務の根本基準（国公法第96条）

（服務の根本基準）

第96条 すべて職員は、国民全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

### 1 服務の意義

服務とは、組織の構成員が組織との関係において基本的に守るべき規律や義務である。

公務員については、その職務の特殊性から、民間企業などの勤労者とは異なった服務義務が課されている。

### 2 国家公務員の性格とこれに伴う服務の特質

憲法第15条第2項は、「すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。」と定めている。

この規定を受けて、国公法第96条は服務の根本基準に関する規定を設けている。

#### (1) 公務員の基本的性格

公務員は、国民全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務する。（国公法第96条）

#### (2) 基本的人権の制限

制限の根拠：「すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。」（憲法第13条）

ア 憲法第28条は勤労者の団体行動権を保障しているが、国公法第98条第2項は職員の争議行為を禁止している。

イ 憲法第21条は集会、結社及び表現の自由を保障しているが、国公法第102条は職員の政治的行為を制限している。

ウ 憲法第22条は職業選択の自由を保障し、第27条は勤労権を保障しているが、国公法第103条は職員の私企業からの隔離を定めている。

#### 【参考】旧官吏服務紀律上の官吏の位置付け

「凡ソ官吏ハ天皇陛下及天皇陛下ノ政府ニ対シ忠順勤勉ヲ主トシ法律命令ニ従ヒ各其職務ヲ尽スヘシ」  
（官吏服務紀律（昭22年改正前）第1条）



### 3 公務員の服務義務の種類

- (1) 宣誓の義務（国公法第97条）  
新たに職員となった者に対し、公務員の服務義務を自覚させる。
- (2) 職務専念義務（国公法第101条）  
職員は、勤務時間中その勤務時間及び職務上の注意力の全てを職務の遂行に集中しなければならない。
- (3) 法令及び上司の命令に従う義務（国公法第98条第1項）  
職員は、その職務の遂行にあたっては法令及び上司の命令に従わなければならない。
- (4) 信用失墜行為の禁止（国公法第99条）  
職員は、その官職の信用を傷つけたり、官職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。
- (5) 守秘義務（国公法第100条）  
職員は、職務上知ることができた秘密を漏らしてはならない。
- (6) 争議行為等の禁止（国公法第98条第2項）  
職員が集団でその要求を貫徹するための手段として、国の業務の正常な運営を阻害することを禁止する。
- (7) 政治的行為の制限（国公法第102条）  
職員の政治的行為に対し、一定の制限を課す。
- (8) 私企業への関与制限  
職員は、人事院の承認がない限り、営利企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員等の職を兼ね、又は自ら営利企業を営んではならない。（国公法第103条）  
内閣総理大臣及び所轄庁の長の許可がない限り兼業してはならない。（国公法第104条）

※ 国公法の服務の規定は、全ての一般職の国家公務員に適用することが原則であるが、職務と責任の特殊性に基づき特例（「5 服務制度の特例」（3頁）参照）を設けている場合もある。

### 4 服務義務違反に対する制裁

国公法は、服務規定に違反した職員に対する制裁措置として、懲戒処分と刑事罰を規定し、服務規律のより厳格な確保を図ることとしている。

懲戒処分と刑事罰は、その目的、効果等を異にするものであるため、刑事罰が科せられる非違行為（違法な行為）に対しても、併せて懲戒処分を行うことができる。

- (1) 懲戒処分  
懲戒処分は、服務上の義務違反に対して、公務員関係の秩序維持の観点から行うものである。  
国公法第82条の規定によって免職、停職、減給、戒告が科せられる。（「IX 懲戒」（33頁）参照）
- (2) 刑事罰  
刑事罰は、社会一般の公共秩序維持の観点から科せられるものである。  
国公法第109条、第110条及び第111条の規定によって懲役又は罰金が科せられる。（「V 守秘義務」（12頁）、「VI 争議行為等の禁止」（15頁）、「VII 政治的行為の制限」（18頁）、「VIII 兼業等の制限」（25頁）参照）

## 5 服務制度の特例

### (1) 適用除外職員と適用除外の内容

ア 非常勤職員（国公法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める職員を除く。）、臨時的職員

- ・ 宣誓の義務（宣誓政令第1条）
- ・ 営利企業の役員等の兼業制限（規則14-8第6項）
- ・ 他の事業又は事務の関与制限（兼業許可政令第3条）

イ 顧問、参与、委員等の諮問的非常勤職員（国公法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める職員を除く。）

- ・ 宣誓の義務
- ・ 政治的行為の制限（規則14-7第1項）
- ・ 営利企業の役員等の兼業制限
- ・ 他の事業又は事務の関与制限

ウ 特定独法等労働関係法が適用となる特定独立行政法人の職員及び林野の現業職員

- ・ 争議行為の禁止（特定独法等労働関係法第37条第1項第1号。ただし、同法第17条に争議行為の禁止規定がある。）
- ・ 秘密を守る義務のうち人事院による調査等への応諾義務（特定独法等労働関係法第37条第1項第1号）

※ 括弧内は国公法の条文名

適用除外の内容 適用除外職員	宣誓の義務 (97条)	争議行為の禁止(98条②)	守秘義務のうち人事院による調査等への 応諾義務 (100条④)	政治的行為の 制限 (102条)	営利企業の役員 等の兼業の制限 (103条①)	他の事業又は 事務の関与制限 (104条)
ア	無	有	有	有	無	無
イ	無	有	有	無	無	無
ウ	有	無 <small>(※ただし、特定独法等労働関係法 第17条に争議行為の禁止規定あり)</small>	無	有	有	有

(2) 国公法とこれに基づく法令の規定は、外務公務員法にその特例（休暇帰国（外務公務員法第23条））を定める場合を除く外、外務職員に適用される。（同法第3条）

なお、特別職の外務公務員に対しても、以下の条文が準用されている。

- ・ 国公法第96条第1項
- ・ 国公法第98条第1項
- ・ 国公法第99条
- ・ 国公法第100条第1項、第2項

(3) 警察職員の服務の宣誓について、国家公安委員会は、内閣総理大臣の承認を得て別段の定めができる。（宣誓政令第1条第3項）（「Ⅱ 宣誓の義務 【参考】警察職員の服務の宣誓」（4頁）参照）

## II 宣誓の義務（国公法第97条、宣誓政令）

### （サービスの宣誓）

第97条 職員は、政令の定めるところにより、サービスの宣誓をしなければならない。

### 1 宣誓の意義

新たに職員となった者に対して、国家公務員が民間企業などの勤労者とは異なったサービス義務が課されていることを、職務に従事する前に自覚させるために行うものである。

ただし、サービスの宣誓は、これを行うことによって職員としての身分を取得するという性格のものではなく、職員は、国家公務員として採用されたときから宣誓の有無にかかわらず国家公務員としてのサービス義務が課されている。

### 2 宣誓の方法

新たに職員となった者は、任命権者又はその指定する職員の面前において別記様式による宣誓書に署名して、任命権者に提出しなければならない。（宣誓政令第1条）

宣誓の内容は、政令において下記のとおり様式が定められている。

#### 宣誓書

私は、国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務すべき責務を深く自覚し、日本国憲法を遵守し、並びに法令及び上司の職務上の命令に従い、不偏不党かつ公正に職務の遂行に当たることをかたく誓います。

年 月 日

氏 名

#### 【参考】警察職員のサービスの宣誓

警察職員のサービスの宣誓の内容については、警察法第3条で別段の定めがされており、様式については、警察職員のサービスの宣誓に関する規則で次のとおり定められている。

#### 宣誓書

私は、日本国憲法及び法律を忠実に擁護し、命令を遵守し、警察職務に優先してその規律に従うべきことを要求する団体又は組織に加入せず、何ものにもとわれず、何ものをも恐れず、何ものをも憎まず、良心のみに従い、不偏不党且つ公平中正に警察職務の遂行に当たることを固く誓います。

年 月 日

氏 名

### 3 適用除外職員

非常勤職員（国公法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める職員を除く。）、臨時的職員は、適用除外されている。（宣誓政令第1条）（3頁参照）

### Ⅲ 職務遂行上の義務（国公法第98条第1項、第101条、第105条）

#### （職員の職務の範囲）

第105条 職員は、職員としては、法律、命令、規則又は指令による職務を担当する以外の義務を負わない。

#### 1 職務の範囲

##### （1）国公法第105条の趣旨

職員は、法律、命令、規則又は指令による範囲内においてのみ職務を遂行する義務を負う（職務の定量性）。

##### （2）職務の定量性

###### ア 勤務時間

職員の勤務時間は、勤務時間法第5条等及び規則15-14に定められている。

また、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外においても、職員に勤務を命ずることができる（勤務時間法第13条第2項）。この時間外勤務を命じられた時間においても、職員は、職務遂行の義務を負う。

職員に時間外勤務を命ずる場合は、職員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない。（規則15-14第16条）

###### イ 担当業務

###### （ア）本来業務

職員の担当業務は、各府省庁設置法、政令、更にはこれらの法令に基づく組織規程、事務分掌規程などによって定められている。

###### （イ）（ア）以外の業務

本来業務の他、次のような業務が附加されることがある。

- ① 地震、火災、水害その他重大な災害時における本職以外の業務（国公法第101条第2項）
- ② 災害応急対策・災害復旧のための業務（災害対策基本法第29条～第33条）
- ③ 宿日直勤務（勤務時間法第13条第1項、規則15-14第13条）

#### 【参考】旧官吏服務紀律（抄）

第1条 凡ソ官吏ハ天皇陛下及天皇陛下ノ政府ニ対シ忠順勤勉ヲ主トシ法律命令ニ従ヒ各其職務ヲ尽スヘシ

(職務に専念する義務)

第101条 職員は、法律又は命令の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、政府がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。職員は、法律又は命令の定める場合を除いては、官職を兼ねてはならない。職員は、官職を兼ねる場合においても、それに対して給与を受けてはならない。

② 前項の規定は、地震、火災、水害その他重大な災害に際し、当該官庁が職員を本職以外の業務に従事させることを妨げない。

## 2 職務に専念する義務

### (1) 職務専念の意義

「国民に対し、公務の民主的且つ能率的な運営を保障する」(国公法第1条第1項)という国公法の目的を実現するため、個々の職員がそれぞれの職場において十分に能力を発揮し、職責を果たすよう、職員としての基本的な義務を課したものである。

【参考】「電々ベトナム反戦プレート闘争事件」(最判昭52.12.13)

労働組合の指示に基づいて勤務時間中にプレート等を着用する行為は職務専念義務に違反する。

### (2) 職務専念の特殊な態様

#### ア 併任

併任とは、採用、昇任、降任、転任又は配置換の方法により現に官職に任命されている職員を、その官職を占めさせたまま、他の官職に任命することをいう。(規則8-12第4条第6号)

#### イ 研修

職員が1日の執務の全部を離れて研修を受ける場合は、当該研修の課業時間を、勤務日等の割り振られた勤務時間とみなす。(勤務時間法第10条)

#### ウ 宿日直勤務

各省各庁の長は、正規の勤務時間以外の時間において、職員に設備等の保全、外部との連絡及び文書の收受を目的とする勤務その他の人事院規則で定める断続的な勤務を命ずることができる。(勤務時間法第13条第1項)

#### エ 出張・赴任

公務により旅行(出張及び赴任を含む。以下同じ。)中の職員は、その旅行期間中正規の勤務時間を勤務したものとみなす。(一般職の職員の給与に関する法律の運用方針第16条関係第3項)

ただし、旅行目的地において正規の勤務時間を超えて勤務すべきことを職員の所轄庁の長があらかじめ指示して命じた場合において現に勤務し、かつその勤務時間につき明確に証明できるものについては超過勤務手当を支給する。(同項ただし書)

なお、公務により旅行中であっても、割り振られた正規の勤務時間中は職務専念義務がある。

(3) 法令の定めによって職務専念義務が免除される場合

- ア 休職期間（国公法第80条第4項）
- イ 停職期間（国公法第83条第2項）
- ウ 派遣期間（派遣法第3条、官民交流法第10条、法科大学院派遣法第4条第9項、第11条第5項）
- エ 育児休業期間（育児休業法第5条第1項）及び育児時間（同法第26条第1項）
- オ 自己啓発等休業期間（自己啓発等休業法第5条第1項）
- カ 在籍専従許可期間（国公法第108条の6第5項）
- キ 短期従事許可期間（規則17-2第6条第6項）
- ク 当局との交渉（国公法第108条の5第8項）
- ケ 超勤代休時間（勤務時間法13条の2）
- コ 休日（勤務時間法第14条）
- サ 休日の代休日（勤務時間法第15条）
- シ 休暇期間（勤務時間法第16条、規則15-14、規則15-15）
- ス 総合的な健康診査（人間ドック）（規則10-4第21条の2）
- セ 就業禁止期間（規則10-4第24条第2項等）
- ソ レクリエーション行事への参加（規則10-6第5条）
- タ 妊婦健診、妊婦のための休息、妊婦の通勤緩和（規則10-7第5条、第6条第2項、第7条）
- チ 公平審理への審査請求者の出席等（国公法第91条第3項等）
- ツ 兼業の場合で機関の長の許可を得たとき（兼業許可政令第2条）
- テ 研究公務員の研究集会への参加（研究開発力強化法第18条）
- ト 倫理法等の違反に係る調査への出頭（規則22-2第6条第2項、第9条第2項）
- ナ 苦情相談の事情聴取（規則13-5第5条第2項）
- ニ その他（地震時における現住居の復旧作業等（その都度、人事院指令を発出））

《違反事例1》

過去の欠勤により、訓告、戒告処分、嚴重注意を受け、上司及び医師から再三、生活改善や年次休暇の計画的な取得について指導等を受けていたにも関わらず、2時間半みだりに勤務を欠き、職務を怠った。

《違反事例2》

勤務時間中に職場のパソコンを使用して、私的なブログに書き込みを行ったほか、携帯電話を使用して、自身が加入しているサイトの「日記」への書き込みやそのコメントに対する書き込みを行った。

《違反事例3》

勤務時間中に年次休暇の承認又は在籍専従若しくは短期従事の許可を受けずに、職員団体活動を行っていた。

勤務時間中に職員団体活動に従事することが認められる場合には、以下のケースがある。

- ①在籍専従許可を受けて行う場合（国公法第108条の6第1項ただし書及び第5項）
- ②短期従事許可を受けて行う場合（国公法第108条の6第6項、規則17-2第6条）
- ③適法な交渉を行う場合（国公法第108条の5第8項）
- ④年次休暇を取得して行う場合

これらに該当せず、勤務時間中に職員団体活動を行った場合、行為者は職務専念義務違反となり、これを黙認していた上司は管理監督責任を問われ、懲戒処分の対象となり得る。

〔参照条文〕規則17-2（抄）

（職務専念義務が免除されている場合の職員の行為）

第7条 職員は、職員団体の業務にもつぱら従事する場合を除き、前条第1項の規定による許可を受けて職員団体のためその業務を行なうことができるほか、あらかじめ承認を得た休暇その他法第101条第1項の規定に基づき職務に専念する義務が免除されている期間中は、給与を受けながら、職員団体のためその業務を行ない、又は活動することができる。

(法令及び上司の命令に従う義務……)

第98条 職員は、その職務を遂行するについて、法令に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

### 3 法令及び上司の命令に従う義務

#### (1) 「職務」の意味

「職務」とは、国公法第105条の「職務の範囲」と同様、法律、命令、規則又は指令によって定められているものである。

#### (2) 「法令」の範囲

「職務を遂行するについて」定められているものをいう。

#### (3) 上司の職務上の命令の意義

「上司」とは、職員の職務上の直系の上位者として職員を指揮監督する権限を有する者である。

#### ア 職務命令の要件

- ・ 権限ある上司の発したものであること
- ・ 命令を受ける職員の職務の範囲内に係るものであること
- ・ 手続・内容に客観的に明白な違法性がないこと

#### イ 職務命令の効力と服従義務

職務命令の要件を明白に欠いている場合には職務命令は無効となるが、明白に要件を欠いていない場合には、職務命令は適法の推定を受ける。

職務命令に対して、職員から意見の申出や不満の表明をすることはできるが、最終的な判断権は上司にある。

#### 《違反事例4》

上司から、勤務時間中に無断で離席しないこと、上司の職務上の命令に従うこと及び上司の指示を無視するなどの行為を行わないことについて職務命令を受けたにもかかわらず、これに従わず、勤務時間中に、無断で長時間にわたる離席を繰り返した。

#### 《違反事例5》

内規において機密性2と格付けされた情報を業務以外の目的で撮影し、自身の開設するホームページ上に公開した。



#### IV 信用失墜行為の禁止（国公法第99条）

##### （信用失墜行為の禁止）

第99条 職員は、その官職の信用を傷つけ、又は官職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

#### 1 趣旨

公務員は、国民全体の奉仕者として勤務するものであり、特定の利益のために勤務を行う民間企業の従業員とは異なる社会的地位を有していることから、このような立場の者が非行を行うことは、公務に対する国民の信頼を損ね、公務全体の信用を失うことになる。

そこで、公務員は信用失墜行為を公私にわたって行うことが厳重に禁止されている。

#### 2 信用失墜行為の概念

##### （1） 「官職の信用」と「官職全体の不名誉」

「官職の信用を傷つけ」とは、個々の職員が占めている官職の信用を損なうことであり、職務に関連して非行を行った場合である。また、「官職全体の不名誉となるような行為」とは、公務員全体にとって不名誉となる行為である。一般に官職を傷つける行為の多くは、同時に官職全体の不名誉となる行為であるといえる。

##### （2） 職務内容と非違行為の関連性

信用失墜行為に該当するか否かの判断は、その行為を行った職員の就いている官職やその職務内容も関連する。例えば、矯正、司法警察職員、管理監督者等社会からの期待や信頼が大きく、かつ、その非行が社会に与える影響が大きいと考えられる職員については、より厳しい判断が行われることがある。

##### （3） 倫理法

職員の職務に係る倫理の保持に関しては、倫理法及び倫理規程が定められている。

##### （4） 信用失墜行為の例

###### ア 職務に直接関係する信用失墜行為

業務上横領、職権の濫用、運転業務中の交通事故

###### イ 職務に関連する信用失墜行為

職務遂行中の暴言、飲食物等の供応の受領

###### ウ 職務と関連しない信用失墜行為

休日における飲酒運転、常習賭博、勤務時間外の傷害事件

【参考】 官吏服務紀律（抄）

第3条 官吏ハ職務ノ内外ヲ問ハス廉耻ヲ重シ<sup>レンヂ</sup>貪汚ノ所為アルヘカラス

② 官吏ハ職務ノ内外ヲ問ハス威権ヲ濫用セス謹慎懇切ナルコトヲ務ムヘシ

第8条 官吏ハ本属長官ノ許可ヲ得ルニ非サレハ其職務ニ関シ慰勞又ハ謝儀又ハ何等ノ名義ヲ以テスルモ直接ト間接トヲ問ハス総テ他人ノ贈遺ヲ受クルコトヲ得ス

第9条 左ニ掲ケタル者ト直接ニ関係ノ職務ニ居ルノ官吏ハ其饗燕ヲ受クルコトヲ得ス

- － 官庁ノ工事ヲ受負フ者
- － 官庁ノ為替方又ハ出納ヲ引受クル者
- － 官庁ノ補助金ヲ受クル起業者
- － 官庁ノ用品ヲ調達スル者
- － 官庁ト諸般ノ契約ヲ結フ者

第10条 凡ソ上官タル者ハ職務ノ内外ヲ問ハス所属官吏ヨリ贈遺ヲ受ルコトヲ得ス

第14条 浪費シテ産ヲ破リ其分ニ応セサル負債ヲ為ス者ハ過失ノ一タルヘシ

《違反事例6》

ゴルフ場の担当者から受領した河川敷地占有料数百万円などの公金を、国庫に納入せずに、自己の借金返済や飲食代、遊興費等にあてるために着服し、横領した。

《違反事例7》

同僚に対し、執務室において、多数回にわたって「やめちまえ、死ね、ばか。」などと威圧し、また、平手で頭部を叩く、拳で上腕部、胸部等を殴打する、足を蹴る、書類の束で顔を叩くなどの暴行を加えた。

《違反事例8》

日頃から、適正飲酒について、繰り返し注意喚起を受けていたにもかかわらず、退庁後、複数の飲食店で飲酒し、自身の行動が記憶にないほど泥酔して飲食店内のトイレのドアを破損させたほか、同店に居合わせた客の顔を殴るなどにより、同客の顔と手を打撲させた。

## V 守秘義務（国公法第100条）

### （秘密を守る義務）

第100条 職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後といえども同様とする。

- ② 法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を公表するには、所轄庁の長（退職者については、その退職した官職又はこれに相当する官職の所轄庁の長）の許可を要する。
- ③ 前項の許可は、法律又は政令の定める条件及び手続に係る場合を除いては、これを拒むことができない。
- ④ 前3項の規定は、人事院で扱われる調査又は審理の際人事院から求められる情報に関しては、これを適用しない。何人も、人事院の権限によつて行われる調査又は審理に際して、秘密の又は公表を制限された情報を陳述し又は証言することを人事院から求められた場合には、何人からも許可を受ける必要がない。人事院が正式に要求した情報について、人事院に対して、陳述及び証言を行わなかった者は、この法律の罰則の適用を受けなければならない。

### 1 趣旨

公表することが国民全体の不利益となる事柄あるいは個人生活に悪影響を与える事柄については、これを秘密として保護するための法的な措置が必要である。そこで、職員には、公共の利益からの要請に基づき、これらの事柄について秘密を守る義務が課されている。

### 2 秘密の概念

#### （1）実質秘（実質的秘）

事柄の性質上、非公知性と秘匿の実益性を有する事柄。

#### （2）指定秘（形式的な秘）

秘密を指定する権限を有する者によつて、秘密を指定された事柄。

国公法第100条の「秘密」は実質秘であつて、指定秘では足りない。

しかし、指定秘を漏らした場合には、たとえそれが実質秘に当たらない場合であっても、国公法第98条第1項の職務命令違反となる。

#### 【参考】「徴税トラの巻事件」（最判昭52.12.19）

昭和33年大蔵事務官が課税基準に関する秘密を漏らした事件の判決の中で、国公法第100条第1項の秘密であるためには、国家機関が単にある事項につき形式的に秘扱の指定をただけでは足りず、秘密とは、非公知の事項であつて、実質的にもそれを秘密として保護するに価すると認められるものをいうと解すべきとしている。

### 3 指定権者と指定手続

秘密の指定権者は、原則としてその事項を所掌する所轄庁の長であるが、内部委任により、局長、部課長等にその指定権限を委任した場合には、委任を受けた職員が指定権者になる。

秘密の指定権者、指定手続、秘密文書の取扱い、指定の範囲等については、次に定めるものによる。

- (1) 秘密文書等の取扱いについて（昭40. 4. 15事務次官等会議申合せ）
- (2) 秘密文書等の取扱いについて（昭47. 5. 26内閣官房内閣参事官室首席内閣参事官）

### 4 「職務上の秘密」と「職務上知ることのできた秘密」

「職務上の秘密」とは、当該職員の職務に関する秘密であり、「職務上知ることのできた秘密」とは、職員が職務に関連して知り得た全ての秘密で「職務上の秘密」を含む広い概念である。

職員は退職した後といえども、職務上知ることができた秘密を漏らしてはならない。

### 5 秘密事項の証言等

職員が法令による証人や鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表するには、所轄庁の長（退職者については、その退職した官職又はこれに相当する官職の所轄庁の長）の許可を要する。（国公法第100条第2項）また、この許可については、法律又は政令の定める条件及び手続に係る場合を除いては、これを拒むことができない。（国公法第100条第3項）

ただし、これら守秘義務及び証言に関する規定は、人事院が行う調査又は審理の際人事院から求められた情報に関しては、これを適用しない。（国公法第100条第4項）

#### 【参考】刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）

第144条 公務員又は公務員であつた者が知り得た事実について、本人又は当該公務所から職務上の秘密に関するものであることを申し立てたときは、当該監督官庁の承諾がなければ証人としてこれを尋問することはできない。但し、当該監督官庁は、国の重大な利益を害する場合を除いては、承諾を拒むことができない。

#### 【参考】議院における証人の宣誓及び証言等に関する法律（昭和22年法律第225号）

第5条 各議院若しくは委員会又は両議院の合同審査会は、証人が公務員（国務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣及び大臣政務官以外の国会議員を除く。以下同じ。）である場合又は公務員であつた場合その者が知り得た事実について、本人又は当該公務所から職務上の秘密に関するものであることを申し立てたときは、当該公務所又はその監督庁の承認がなければ、証言又は書類の提出を求めることができない。

② 当該公務所又はその監督庁が前項の承認を拒むときは、その理由を説明しなければならない。その理由をその議院若しくは委員会又は合同審査会において受諾し得る場合には、証人は証言又は書類を提出する必要がない。

③ 前項の理由を受諾することができない場合は、その議院若しくは委員会又は合同審査会は、更にその証言又は書類の提出が国家の重大な利益に悪影響を及ぼす旨の内閣の声明を要求することができる。そ

の声明があつた場合は、証人は証言又は書類を提出する必要がない。

- ④ 前項の要求後十日以内に、内閣がその声明を出さないときは、証人は、先に要求された証言をし、又は書類を提出しなければならない。

## 6 罰則

- (1) 「第100条第1項又は第2項の規定に違反して秘密を漏らした者」  
→1年以下の懲役又は50万円以下の罰金（国公法第109条第12号）
- (2) 「(1)の行為を企て、命じ、故意にこれを容認し、そそのかし、又はそのほう助をした者」  
→1年以下の懲役又は50万円以下の罰金（国公法第111条）
- (3) 「第100条第4項の規定に違反して陳述及び証言を行わなかった者」  
→3年以下の懲役又は100万円以下の罰金（国公法第110条第1項第18号）
- (4) 「(3)の行為を企て、命じ、故意にこれを容認し、そそのかし、又はそのほう助をした者」  
→3年以下の懲役又は100万円以下の罰金（国公法第111条）

## 7 特定の職員の秘密を守る義務

秘密を守る義務については、特定の職員の特定の行為について別途規定が設けられている。

- (例) ・ 国税の調査等に関する事務に従事している者又は従事していた者がその事務に関して知ることのできた秘密を漏らしたとき  
→2年以下の懲役又は100万円以下の罰金（国税通則法第126条）
- ・ 特許庁の職員又はその職にあった者がその職務に関して知得した特許出願中の発明に関する秘密を漏らし、又は盗用したとき  
→1年以下の懲役又は50万円以下の罰金（特許法第200条）

### 【参考】公益通報と守秘義務の関係

公益通報者保護法（平成16年法律第122号）における「通報対象事実」とは、犯罪行為の事実等を指すものであり、一般的には、公益通報により、守秘義務違反に問われることはないものと考えられる。

ただし、公益通報者が、通報中に、犯罪行為の事実等の他に、職務上知り得た秘密を外部に漏らした場合には、当該秘密は「通報対象事実」に該当せず、守秘義務違反に該当する場合がある。

### 《違反事例9》

知人に対し、同僚の氏名や勤務割振表等の写しを渡し、職務上知り得た秘密を漏洩させた。

### 《違反事例10》

行政文書の写しをミクシィ（登録制のネットワーキングサイト）に掲載し、個人情報などを漏えいさせた。

## VI 争議行為等の禁止（国公法第98条第2項、第3項）

（…争議行為等の禁止）

### 第98条

- ② 職員は、政府が代表する使用者としての公衆に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は政府の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおつてはならない。
- ③ 職員で同盟罷業その他前項の規定に違反する行為をした者は、その行為の開始とともに、国に対し、法令に基いて保有する任命又は雇用上の権利をもつて、対抗することができない。

### 1 趣旨

憲法第28条は、勤労者の団結する権利及び団体行動をする権利を保障しているが、国家公務員は、国民全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務する者で、その地位の特殊性に基づき、争議行為が禁止されている。

争議行為禁止の理由について述べた代表的な判決として、非現業国家公務員については「全農林警職法事件」、現業国家公務員については「全通名古屋中郵事件」最高裁判決がある。

#### 【参考】「全農林警職法事件」（最大判昭48.4.25）

「公務員は、私企業の労働者と異なり、国民の信託に基づいて国政を担当する政府により任命されるものであるが、憲法15条の示すとおり、実質的には、その使用者は国民全体であり、公務員の労務提供義務は国民全体に対して負うものである。もとよりこのことだけの理由から公務員に対して団結権をはじめその他一切の労働基本権を否定することは許されないのであるが、公務員の地位の特殊性と職務の公共性にかんがみるときは、これを根拠として公務員の労働基本権に対し必要やむをえない程度の制限を加えることは、十分合理的な理由があるというべきである。……公務員の従事する職務には公共性がある一方、法律によりその主要な勤務条件が定められ、身分が保障されているほか、適切な代償措置が講じられているのであるから、国公法98条5項<sup>(注)</sup>がかかる公務員の争議行為およびそのあおり行為等を禁止するのは、勤労者をも含めた国民全体の共同利益の見地からするやむをえない制約というべきであって、憲法28条に違反するものではないといわなければならない。」

#### 【参考】「全通名古屋中郵事件」（最大判昭52.5.4）

「（全農林警職法事件の判旨等について述べ）右の理は、公労法の適用を受ける五現業及び三公社の職員についても、直ちに又は基本的に妥当するものといえる。それは、五現業の職員は、現業の職務に従事している国家公務員なのであるから、勤務条件の決定に関するその憲法上の地位は上述した非現業の国家公務員のそれと異なることなく、また、三公社の職員も、国の全額出資によって設立、運営される公法人のために勤務する者であり、勤務条件の決定に関するその憲法上の地位の点では右の非現業の国家公務員のそれと基本的に同一であるからである。」

(注) 「国公法第98条5項」は現行第2項。

## 2 争議行為の概念

争議行為とは、「職員の集団がその要求を貫徹するための手段として国の業務の正常な運営を阻害する行為」をいう。

## 3 争議行為の態様

争議行為の態様として、国公法第98条第2項は、同盟罷業と怠業を例示している。

同盟罷業とは、一般的にストライキと呼ばれるもので、怠業とは、同じく複数の勤労者が共同で仕事や作業の能率を意識的に低下させる行為をいう。

また、怠業的行為とは、職員が共同で政府の活動能率を低下させる行為であり、怠業とは相対的程度の差があるに過ぎない。

なお、特定独立行政法人等の職員の争議行為の禁止については、怠業は禁止されているが、怠業的行為の文言は用いられていない。(特定独法等労働関係法第17条第1項)

争議行為等として、これまで公務員の職員団体が実際に行ってきた主なものとしては、次のようなものがある。

- (1) 勤務時間内職場大会  
職員が権限ある上司の許可を得ることなく、一斉に勤務時間中に職務を放棄し集会等を行う。
- (2) 休暇闘争  
職員が一斉に年次休暇を請求して勤務しないことにより業務の正常な運営を阻害する。
- (3) 業務研究(業研)闘争  
職員が一斉に事務室内の自分の席で、専ら執務参考資料や法令集等を読むなどして、来客や電話の応対を怠ったり、上司の命令に従わなかったりする。
- (4) 集団交渉(集団抗議)  
暴行、脅迫、監禁、吊し上げ等の方法により身体を拘束したり、相手方の制止する場所などに侵入したりして団体交渉を行う。
- (5) 座り込み  
職員が集団で庁舎内に座り込み、正常な業務の運営に支障を与える。
- (6) ピケティング(ピケ)  
スト参加者の脱落を防止、あるいは業務の運営を妨げるため、職員が集団で庁舎の入口などで説得又は就業を阻む。
- (7) 遵法闘争  
業務に関する法令を遵守すると称して極めて形式的、杓子定規に業務を行い、意識的、かつ、故意に業務の運営を阻害し、あるいは勤務能率を低下させる。
- (8) 定時退庁(超勤拒否)  
時間外労働又は休日労働をなすべき命令に反して、時間外労働又は休日労働を行わない。
- (9) その他  
遅刻戦術、早退戦術、出張拒否などがある。

#### 4 争議行為への関与の形態

- (1) 単純参加
- (2) 積極的関与、指導的役割
- (3) あおり行為等（企画、共謀、教唆、煽動）

#### 5 争議行為をした者の地位

争議行為を行った職員は、その行為の開始とともに、国に対し、法令に基づいて、その保有する任命又は雇用上の権利をもって対抗することができない。（国公法第98条第3項）

「任命又は雇用上の権利」とは、国公法第75条以下に規定する分限上の保障、第82条以下に規定する懲戒上の保障、その他職員の身分関係における諸権利をいい、「対抗することができない」とは、国に対して「任命又は雇用上の権利」を主張できないことをいう。

しかし、第98条第2項違反を理由として懲戒等の処分を受けた場合においても争議行為の存否自体を争う場合には、第90条の規定により人事院に対して不利益処分の審査を請求することができる。審査の結果第98条第2項違反の事実が明らかになったときは、当該請求は「棄却」されることとされており、通常の不服申立ての場合の「処分の承認」と異なる。

#### 6 罰則

争議行為等の違反者のうち、単に参加した者は行政処分として懲戒処分の対象となるにとどまるが、違法な争議行為の遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおり、又はこれらの行為を企てた者は、単なる争議行為等への参加者と比較した場合、その社会的責任は重く、刑事罰が適用される。

「何人たるを問わず第98条第2項前段に規定する違法な行為の遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおり、又はこれらの行為を企てた者」

→3年以下の懲役又は100万円以下の罰金（国公法第110条第1項第17号）

##### (1) あおり行為等（企画、共謀、教唆、煽動）の定義

ア 「企て」とは、争議行為等を計画準備すること。

イ 「共謀し」とは、複数の者が争議行為の実行について協議すること。

ウ 「そそのかし」とは、教唆の意味で、争議行為を行う意思のない者に対して、争議行為を実行する決意を新たに生じさせる行為。

エ 「あおり」とは、煽動の意味で、争議行為を実行させる目的をもって、職員に対しその行為を実行する決意を生じさせ、又は既に生じている意思を助長させるような勢いのある刺激を与える行為。

##### (2) 成立要件

あおり行為等の行為の成立は、これらの行為によって現実に争議行為が行われることを要件としなが、争議行為発生の危険性が具体的に生じたと認め得る状態に達したものでなくてはならないものと解される。



## Ⅶ 政治的行為の制限（国公法第102条、規則14-5、規則14-7）

### （政治的行為の制限）

第102条 職員は、政党又は政治的目的のために、寄附金その他の利益を求め、若しくは受領し、又は何らの方法を以てするを問わず、これらの行為に関与し、あるいは選挙権の行使を除く外、人事院規則で定める政治的行為をしてはならない。

② 職員は、公選による公職の候補者となることができない。

③ 職員は、政党その他の政治的団体の役員、政治的顧問、その他これらと同様な役割をもつ構成員となることができない。

### 1 趣旨

国の行政は、法規の下において民主的かつ能率的に運営されることが要請される。したがって、その運営に携わる一般職に属する国家公務員は、国民全体の奉仕者として政治的に中立な立場を維持することが必要であり、それらの職員の地位は、例えば、政府が交替するごとに、職員の異動が行われたりすることがないように政治勢力の影響又は干渉から保護されて、政治の動向のいかんにかかわらず常に安定したものでなければならない。そこで、職員に対して一定の政治的行為の制限が課されている。

### 2 制限の形式

政治的行為の制限は、国公法第102条第1項に基づいて制定された規則14-7においてその内容が具体的に示され、同規則の運用方針（昭24.10.21法審発2078人事院事務総長通知）において用語の定義等がなされている。

規則14-7は、第5項で「政治的目的」を、第6項で「政治的行為」をそれぞれ限定的に列挙し、政治的目的を持って行う政治的行為を禁止するという形をとっている（一部の政治的行為については当然に政治的目的を有するものとして第5項の政治的目的の存在が要件とされていない）。

## 制限される行為

政治的目的を持って行う政治的行為

### 政治的目的（例）

- ・ 公職の選挙での特定候補者の支持・反対
- ・ 特定政党の支持・反対
- ・ 特定の内閣の支持・反対
- ・ 政治の方向に影響を与える意図で特定の政策を主張・反対
- ・ 国の機関等で決定した政策の実施の妨害

+

### 政治的行為（政治的目的のためにする行為）（例）

- ・ 職名・職権等の公私の影響力利用
- ・ 賦課金・寄附金等の要求・受領又はこれらの行為への関与
- ・ 賦課金・寄附金等の国家公務員への支払い
- ・ 公職の選挙での投票勧誘運動
- ・ 署名運動の企画・主宰等
- ・ 示威運動の企画・指導等
- ・ 国の庁舎・施設等の利用
- ・ 政治的主張を表示する腕章等の制作・配布、勤務時間中の着用

### 政治的行為（政治的目的を有する意見、文書に関する行為）（例）

- ・ 多数の人に接し得る場で政治的目的を有する意見を述べること
- ・ 政治的目的を有する文書・図画を庁舎等に掲示すること
- ・ 政治的目的を有する文書・図画の発行・配布、著作・編集
- ・ 政治的目的を有する演劇の演出・主宰

### 政治的行為（当然政治的目的を有するもの）（例）

- ・ 政治的団体の役員その他これらと同様な役割をもつ構成員となること
- ・ 政党の構成員となるよう勧誘運動を行うこと
- ・ 政党の機関誌等の発行・配布

## 3 公選による公職への立候補制限

職員は、公選による公職の候補者となることができない。（国公法第102条第2項）

「公選による公職」は、規則14-5に定められている。

なお、公職選挙法は、公職の候補者となることができない公務員が、公職の候補者として届出をし、又は推薦届出をされたときは、当該公務員であることを辞したものとみなすとしている。（公職選挙法第90条）

## 4 適用範囲

政治的行為の制限は、一般の非常勤職員、臨時的任用職員、条件附採用職員、休職・休暇・停職等により職務専念義務を免除されている職員及び在籍専従許可・短期従事許可によって職員団体の業務に従事している職員にも適用される。

（適用除外）（3頁参照）

顧問、参与、委員その他人事院の指定するこれらと同様な諮問的な非常勤の職員（国公法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める職員を除く。）は適用が除外されており（規則14-7第1項但書）、人事院の指定する職員は、昭和26年人事院指令14-3（人事院規則14-7第1項ただし書に定める諮問的な非常勤の職員の指定について）に定められている。

【参考】人事院指令 14-3（人事院規則 14-7 第 1 項ただし書に定める諮問的な非常勤の職員の指定について）（抄）

1 人事院は、人事院規則 14-7（政治的行為）第 1 項ただし書に定める諮問的な非常勤の職員として、諮問的な非常勤の官職で、議長、会長、副会長、議員、院長、会員、評議員、参事、客員研究官、幹事、専門調査員、調査員、審査員、報告員及び観測員の名称を有するものを占める職員並びに諮問的な非常勤の統計調査員、仲介員、保護司及び参与員の官職を占める職員を指定する。

2 （略）

## 5 制限の内容

### (1) 政治的目的（規則 14-7 第 5 項）

ア 公選による公職の選挙において特定の候補者を支持し又はこれに反対すること（1号）

「特定」とは、候補者の氏名が明示されている場合のみならず、客観的に判断してその対象が確定し得る場合を含む。「候補者」とは、法令の規定に基づく正式の立候補届出により、候補者としての地位を有する者をいう。

イ 最高裁判所の裁判官の国民審査に際し、特定の裁判官を支持し又はこれに反対すること（2号）

ウ 特定の政党その他の政治的団体を支持し又はこれに反対すること（3号）

「政党」とは、政治上の主義若しくは施策を推進し、支持し、若しくはこれに反対し又は公職の候補者を推薦し、支持し、若しくはこれに反対することを本来の目的とする団体をいう。「その他の政治的団体」とは、政党以外の団体で政治上の主義若しくは施策を支持し、若しくはこれに反対し、又は公職の候補者を推薦し、支持し若しくはこれに反対する目的を有するものをいう。

エ 特定の内閣を支持し又はこれに反対すること（4号）

「特定の内閣を支持し又はこれに反対する」とは、特定の内閣が存続するように若しくは存続しないように又は成立するように若しくは成立しないように影響を与えることをいう。

オ 政治の方向に影響を与える意図で特定の政策を主張し又はこれに反対すること（5号）

「政治の方向に影響を与える意図」とは、日本国憲法に定められた民主主義政治の根本原則を変更しようとする意図をいう。「特定の政策」とは、政治の方向に影響を与える程度のものであることを要する。

カ 国の機関又は公の機関において決定した政策の実施を妨害すること（6号）

「実施を妨害する」とは、その手段、方法のいかんを問わず、有形無形の威力をもって組織的、計画的又は継続的に政策の目的の達成を妨げることをいう。したがって、単に当該政策の批判をすることは、これに該当しない。

キ 条例の制定、改廃又は事務監査の請求に関する署名を成立させ又は成立させないこと（7号）

ク 地方の議会の解散又は公務員の解職に関する署名を成立させ若しくは成立させず又はこれらの請求に基づく解散若しくは解職に賛成し若しくは反対すること（8号）

(2) 政治的行為（規則14-7第6項）

（政治的目的のためにする行為）

ア 職名、職権その他の公私の影響力を利用すること（1号）

「公の影響力」とは、職員の官職に基づく影響力を、「私の影響力」とは、私的団体中の地位、親族関係、債権関係等に基づく影響力をいう。

イ 寄附金その他の利益を提供し又は提供せずその他政治的目的をもつなんらかの行為をなし又はなさないことに対する代償又は報復として、任用、職務、給与その他職員の地位に関してなんらかの利益を得若しくは得ようと企て又は得させようとする事あるいは不利益を与え、与えようと企て又は与えようとおびやかすこと（2号）

ウ 賦課金、寄附金、会費その他の金品を要求、受領又はこれらの行為に関与すること（3号）

「関与」とは、援助、勧誘、仲介、あっ旋等をいう。

エ 賦課金、寄附金、会費その他の金品を国家公務員に与え又は支払うこと（4号）

「国家公務員」には、特別職に属する国家公務員をも含む。

オ 公選による公職の選挙、最高裁判所裁判官の国民審査、地方自治法による直接請求の投票において、投票するよう又はしないように勧誘運動をすること（8号）

「勧誘運動」とは、組織的、計画的又は継続的に勧誘することをいう。

カ 署名運動を企画し、主宰し、指導しその他これに積極的に参与すること（9号）

「企画し」とは、発起人となり、綱領規約等を立案し、又は結成準備会を招集すること等を、「主宰」とは、実施につき自らの責任において総括的な役割を演ずることを、「指導し」とは、樹立された計画に基づき実施を具体的に指導することを、「その他これに積極的に参与すること」とは、企画、主宰、指導の外、署名運動を企画、主宰又は指導する者を助け又はその指示を受けて署名運動において推進的役割を演ずることをいう。なお、単に署名を行う行為は該当しない。

キ 多数の人の行進その他の示威運動を企画し、組織し、指導し又はこれらの行為を援助すること（10号）

単に「示威運動」に参加することは本号に該当しない。

ク 国の庁舎又は特定独立行政法人の事務所、施設、資材、資金を利用し又は利用させること（12号後段）

ケ 政治上の主義主張又は政党その他の政治的団体を表示する旗、腕章、記章、えり章、服飾その他これらに類するものを制作し又は配布すること（15号）

コ 勤務時間中に、ケに掲げるものを着用し又は表示すること（16号）

〈政治的目的を有する意見、文書に関する行為〉

サ 政治的目的を有する意見を集会その他多数の人に接し得る場所で又は拡声器、ラジオその他の手段を利用して公に述べること（11号）

「公に」とは、「不特定多数の者に」の意味である。したがって、組合員だけの非公開の会場の場所等は、本号に該当しない。

シ 政治的目的を有する文書、図画を国の庁舎又は特定独立行政法人の事務所、施設等に掲示し又は掲示させること（12号前段）

ス 政治的目的を有する文書、図画、音盤、形象を発行、回覧、掲示、配布し又は多数の人に対して朗読し若しくは聴取させ、あるいはこれらの用に供するため著作し又は編集すること（13号）

セ 政治的目的を有する演劇を演出、主宰又はこれらの行為を援助すること（14号）

〈当然政治的目的を有するものと考えられる行為〉

ソ 政党その他の政治的団体の結成の企画、参与若しくはこれらの行為を援助すること又はそれらの団体の役員、政治的顧問その他これらと同様な役割をもつ構成員となること（5号）

「政治的顧問」とは、その団体の幹部と同程度の地位にあって、その団体の政策の決定に参加する者をいい、単なる技術的顧問は含まれない。

タ 政党その他の政治的団体の構成員となるように又はならないように勧誘運動をすること（6号）

チ 政党その他の政治的団体の機関紙たる新聞その他の刊行物を発行、編集、配布し又はこれらの行為を援助すること（7号）

において推進的役割を演ずることをいう。なお、単に署名を行う行為は該当しない。

## 6 罰則

行政の政治的中立性を確保することの重要性にかんがみ、国公法第102条第1項に規定する政治的行為の制限違反に対しては刑事罰の規定が設けられている。

「第102条第1項に規定する政治的行為の制限に違反した者」

→3年以下の懲役又は100万円以下の罰金（国公法第110条第1項第19号）

### 【参考】「猿払事件」（最大判昭49.11.6）

昭和42年1月の衆議院選挙の際、北海道宗谷郡猿払村の郵便局員で、地区労事務局長であった被告人が、同地区労の決定に従い、勤務時間外に、候補者の選挙用ポスター6枚を自ら公営掲示場に掲示したほか、同ポスター計184枚の掲示方を他に依頼して配布した事件につき、「（行政の分野における公務は、）憲法の定める統治組織の構造に照らし、議会制民主主義に基づく政治過程を経て決定された政策の忠実な遂行を期し、もっぱら国民全体に対する奉仕を旨とし、政治的偏向を排して運営されなければならないものと解され、……したがって、公務員の政治的中立性を損なうおそれのある公務員の政治的行為を禁止することは、それが合理的でやむをえない限度にとどまるものである限り、憲法の許容するところである…」と判示した。

## 【参考】公職選挙法による公務員の行為の制限

公務員の政治的行為については、選挙の公正の確保の観点から、公職選挙法においても一定の制限が課せられている。国家公務員法と公職選挙法はそれぞれ異なった目的を持つものであるから、制限の範囲は自ずと異なり、ある行為が各法の一のみの制限に触れることもあれば、同時に両法に抵触する場合もある。

公職選挙法による公務員の行為の制限の主なものとしては、「公務員の立候補制限」（第89条）のほか、「公務員等の地位利用による選挙運動の禁止」（第136条の2）及び「公務員等の地盤培養行為の制限」（第239条の2）がある。

### (1) 公務員等の地位利用による選挙運動の禁止

第136条の2 次の各号のいずれかに該当する者は、その地位を利用して選挙運動をすることができない。

- 一 国若しくは地方公共団体の公務員又は特定独立行政法人役員若しくは職員
- 二 略（公団等の役職員等）

ここで「その地位を利用して」とは、公務員等がその地位にあるがために特に選挙運動を効果的に行い得るような影響力又は便益を利用する意味であり、当該地位利用による選挙運動が禁止されるのは事前であると選挙期間中であるとを問わないとされている。また、公務員等が候補者、候補者となろうとする者（現に公職にある者を含む。）を推薦し、支持し、若しくはこれに反対する目的をもって、又は候補者として推薦され、支持される目的をもって次に掲げるような選挙運動類似行為をすることは、選挙運動そのものではないが、公務員等がその地位を利用して行うことの弊害にかんがみ、公務員等の地位利用による選挙運動とみなされて禁止されている。（第136条の2第2項）

- ア 推薦行為
- イ 選挙運動の準備行為
- ウ 後援団体の結成行為
- エ 文書図画を利用する行為
- オ 利益供与行為

### (2) 公務員の地盤培養行為の制限

衆議院又は参議院の選挙に立候補しようとする公務員等（公職にある者を除く。）が、次に掲げる行為（地盤培養行為）をすることは、事前運動とみなされて処罰されることとされている。（第239条の2第1項）

- ア 当該選挙区において、職務上の旅行又は職務上出席した会議その他の集会の機会を利用して、当該選挙に関し、選挙人にあいさつすること。
- イ 当該選挙区において、その地位及び氏名（これらのものが類推されるような名称を含む。）を表示した文書図画を当該選挙に関し、掲示し、又は頒布すること。
- ウ その職務の執行に当たり、当該選挙区内にある者に対し、当該選挙に関し、その者に係る特別の利益を供与し、又は供与することを約束すること。
- エ その地位を利用して、当該選挙に関し、公務員等をして、その職務の執行に当たり、当該選挙

区内にある者に対し、その者に係る特別の利益を供与させ、又は供与することを約束させること。

地盤培養行為は、一般に必ずしも選挙運動とは言えないが、公務員等の有する影響力の大きさから、選挙の自由公正を確保するためには、公務員等の地盤培養行為についても厳に規制しなければならない趣旨から設けられた規定であるとされている。

※ 政治資金規正法では、政治活動に関する寄附又は政治資金パーティーの対価の支払への公務員の関与等が制限されている。(第22条の9第1項)

《違反事例11》

参議院選挙に際し、特定の候補者を当選させる目的で、連絡会議の場で職務上の地位を利用して、当該候補者への投票及び投票のとりまとめの選挙運動を依頼した。

**Ⅷ 兼業等の制限**（国公法第103条、第104条、規則14-8、規則14-17、規則14-18、規則14-19、規則14-21、兼業許可政令、兼業許可内閣府令）

**〔営利企業の役員等との兼業の制限〕**

（私企業からの隔離）

第103条 職員は、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下営利企業という。）を営むことを目的とする会社その他の団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、又は自ら営利企業を営んではならない。

② 前項の規定は、人事院規則の定めるところにより、所轄庁の長の申出により人事院の承認を得た場合には、これを適用しない。

**1 趣旨**

職員が兼業することによって、国民全体の奉仕者という公務員の基本的性格と矛盾しないようにするとともに、職務遂行をおろそかにしたり、兼業する営利企業との間に利害関係が生じ、職務の公正な運営が阻害され、その結果として公務の信用が損なわれることを防止することを目的としている。

**2 営利企業の役員等との兼業（国公法第103条第1項、規則14-8第1項）**

営利企業の役員、顧問若しくは評議員を兼ねることについては、これが企業の経営に参画するという性格を持つものであることから、国公法第103条第1項により禁止されており、後述する研究職員の役員等との兼業の場合については、国公法第103条第2項の人事院の承認を得た場合には、研究職員は役員等との兼業ができることとされている。

なお、ここでの兼業は、報酬の有無を問わない。

**3 研究職員の役員等との兼業（規則14-17、規則14-18、規則14-19）**

試験研究機関等の研究職員の次に掲げる兼業については、規則14-8の規定にかかわらず、それぞれ次に掲げる規則の定めるところによることとされている。

それぞれの規則には、承認基準、承認手続、報告等に関する事項が定められている。

なお、研究職員の役員等との兼業に承認を与える権限は、人事院から所轄庁の長等に委任されている。

- (1) 技術移転事業者（TLO）の役員等の職を兼ねる場合（規則14-17）
- (2) 自己の研究成果を活用する事業を実施する営利企業の役員等の職を兼ねる場合（規則14-18）
- (3) 株式会社の監査役の職を兼ねる場合（規則14-19）

（構造改革特別区域法による場合の勤務時間内兼業の承認（規則1-39））

役員等兼業を勤務時間内に行うことは認められていないが、規則14-17、規則14-18及び規則14-19に基づく研究職員の役員等との兼業については、その役員等兼業が構造改革特別区域法に定める内閣総理大臣の認定を受けた構造改革特別区域計画に基づくもので、規則に定める要件に該当する場合には、勤務時間の一部を割いて行うこともできることとされている。ただし、その割かれた勤務時間については、給与法第15条の規定により、給与が減額される。



#### 4 営利企業の自営兼業（規則14-8第1項、第2項）

##### (1) 営利企業の自営（規則14-8運用通知（昭31.8.23職職-599人事院事務総長通知）第1項関係）

ア 「自ら営利企業を営むこと（自営）」とは、職員が自己の名義で商業、工業、金融業等を経営する場合をいう。なお、名義が他人であっても本人が営利企業を営むものと客観的に判断される場合もこれに該当する。

イ 職員が農業、牧畜、酪農、果樹栽培、養鶏等を行う場合であっても大規模に経営され客観的に営利を目的とする企業と判断される場合には、自営に当たるものとして取り扱う。したがって、主として自家消費に充てることを目的とする小規模なものは「自営」には当たらない。

ウ 職員が不動産又は駐車場の賃貸を行う場合で、次のいずれかに該当するときは、「自営」に当たるものとして取り扱う<sup>(注1)</sup>。

##### (ア) 不動産の賃貸が次のいずれかに該当する場合

- ① 独立家屋の賃貸については、独立家屋の数が5棟以上であること。
- ② 独立家屋以外の建物の賃貸については、貸与することができる独立的に区画された一の部分の数が10室以上であること。
- ③ 土地の賃貸については、賃貸契約の件数が10件以上であること。
- ④ 賃貸に係る不動産が劇場、映画館、ゴルフ練習場等の娯楽集会、遊技等のための設備を設けたものであること。
- ⑤ 賃貸に係る建物が旅館、ホテル等特定の業務の用に供するものであること。

##### (イ) 駐車場の賃貸が次のいずれかに該当する場合

- ① 建築物である駐車場又は機械設備を設けた駐車場であること。
- ② 駐車台数が10台以上であること。

(ウ) 不動産又は駐車場の賃貸に係る賃貸料収入の額（これらを併せて行っている場合には、これらの賃貸に係る賃貸料収入の額の合計額）が年額500万円以上である場合<sup>(注2)</sup>

(エ) (ア)又は(イ)に掲げる不動産等の賃貸と同様の事情にあると認められる場合<sup>(注3)</sup>

---

(注1) 不動産等の賃貸を共有名義で行う場合には、持分により按分したものによるのではなく、賃貸物件全体を対象として自営に当たるか否かを判断する。賃貸件数や賃貸料収入の額についても、その不動産等の賃貸に係る件数、賃貸料収入の額全体により判断する。（「自営に係る兼業について」（平12.12.26職職-451職員課長通知））

(注2) 賃貸料収入の金額は、申請時において見込まれる将来1年間の収入予定額で判断する。収入予定額とは家賃収入等をいい、経費等を控除した後の額ではない。すなわち、賃貸する際等における1年間の総収入（賃貸予定の不動産等の家賃月額×室数×12月など）が500万円以上となる見込みであれば、自営に当たるものとして取り扱う。（同通知）

(注3) 不動産等の賃貸物件の種類が複合している場合には、一戸建て1棟をアパート2室相当、土地1件又は駐車場1台をアパート1室相当として換算し、これらを合計して10室相当以上となるときは、自営に当たるものとして取り扱う。（同通知）

【参考】不動産等賃貸以外の自営兼業

インターネットやフリーマーケットでの商品販売などは、店舗を設けたり、販売目的で大量に仕入れたり、定期的・継続的に行えば、営利企業と同様と判断され自営に該当する。

また、たばこやジュースの自動販売機を設置することも、販売目的であるため営利企業と判断され自営に該当する。

(2) 承認の基準（規則14-8運用通知第1項関係）<sup>(注)</sup>

ア 不動産又は駐車場の賃貸に係る場合

次に掲げる基準のいずれにも適合すると認められるときは、これを承認することができる。

- (ア) 職員の官職と承認に係る不動産又は駐車場の賃貸との間に特別な利害関係又はその発生のおそれがないこと。
- (イ) 入居者の募集、賃貸料の集金、不動産の維持管理等の不動産又は駐車場の賃貸に係る管理業務を事業者委ねること等（親族による管理も含む）により職員の職務の遂行に支障が生じないことが明らかであること。
- (ウ) その他公務の公正性及び信頼性の確保に支障が生じないこと。

イ 不動産又は駐車場の賃貸以外の事業に係る場合

次に掲げる基準のいずれにも適合すると認められるときは、これを承認することができる。

- (ア) 職員の官職と当該事業との間に特別な利害関係又はその発生のおそれがないこと。
- (イ) 職員以外の者を当該事業の業務の遂行のための責任者としていること等により職員の職務の遂行に支障が生じないことが明らかであること。
- (ウ) 当該事業が相続、遺贈等により家業を継承したものであること。
- (エ) その他公務の公正性及び信頼性の確保に支障が生じないこと。

(3) 承認権者等（規則14-8第2項）

営利企業の自営の承認申請は、職員本人ではなく、所轄庁の長等が行うこととされており、職員の自営に承認を与える権限は、人事院から所轄庁の長等に委任している。所轄庁の長等はその権限を部内の上級の職員に委任することができる。

5 適用除外官職（規則14-8第6項、規則14-17第12条、規則14-18第12条、規則14-19第12条）

非常勤職員（国公法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める職員を除く。）、臨時的職員にはいずれの兼業制限も適用されない。

---

(注) 自営の承認を受けた職員が昇任、転任、配置換、併任等により官職に異動を生じた場合又は承認に係る自営の内容に変更があった場合には、当該官職の異動又は自営の内容の変更の後1月以内に改めて承認を受けなければならない。ただし、官職に異動があった場合で、異動前後の自営の承認権者が同一であり、かつ、当該承認権者が異動後の官職と承認に係る自営との間においても特別な利害関係又はその発生のおそれがないと認めるときを除く。

6 承認状況の報告（規則14-8第3項）

所轄庁の長等は、毎年1月末日までに、当該所轄庁の長等又はその委任を受けた者が前年に与えた自営兼業の承認の状況について、人事院に報告しなければならない。（同規則運用通知第3項関係）

7 罰則（国公法第109条第13号）

「第103条の規定に違反して営利企業の地位についた者」

→1年以下の懲役又は50万円以下の罰金

《違反事例12》

家族と共同で結婚相談所を開設するため、インターネットホームページを開設して会員募集を行い、顧客から利用料を得ていた。

## 〔株式所有による経営参加の報告等〕

(私企業からの隔離)

### 第103条

- ③ 営利企業について、株式所有の関係その他の関係により、当該企業の経営に参加し得る地位にある職員に対し、人事院は、人事院規則の定めるところにより、株式所有の関係その他の関係について報告を徴することができる。
- ④ 人事院は、人事院規則の定めるところにより、前項の報告に基き、企業に対する関係の全部又は一部の存続が、その職員の職務遂行上適当でないとき、その旨を当該職員に通知することができる。
- ⑤ 前項の通知を受けた職員は、その通知の内容について不服があるときは、その通知を受領した日の翌日から起算して60日以内に、人事院に行政不服審査法による異議申立てをすることができる。
- ⑥ 第90条第3項並びに第91条第2項及び第3項の規定は、前項の異議申立てのあつた場合について、第92条の2の規定は、第4項の通知の取消しの訴えについて、それぞれ準用する。
- ⑦ 第5項の異議申立てをしなかつた職員及び人事院が異議申立てについて調査した結果、通知の内容が正当であると決定せられた職員は、人事院規則の定めるところにより、人事院規則の定める期間内に、その企業に対する関係の全部若しくは一部を絶つか、又はその官職を退かなければならない。

## 1 趣旨

一定数以上の株式を所有し、経営に影響力を有し、経営参加の可能性のある職員について、その職務と当該営利企業との間に特別な利害関係が生じ、職務の公正な運営が阻害され、その結果として公務の信用が損なわれることを防止することを目的としている。

## 2 報告徴収対象者（国公法第103条第3項、規則14-21第2条）

次のいずれにも該当する職員は、株式所有により営利企業の経営に参加し得る地位にある場合に該当し、その該当した日の翌日から起算して30日以内に、株式所有状況報告書を所轄庁の長等に提出し、所轄庁の長等は、当該報告書に見解等（職員の職務内容と会社の事業内容との関係から職務遂行上適当かどうか、配置換等による職務内容の変更の有無等）を付して、人事院に送付しなければならない。

- (1) 発行済株式総数の3分の1を超える株式（特例有限会社にあつては、発行済株式総数の4分の1を超える株式）を有していること
- (2) 当該株式に係る会社が職員の在職する機関と密接な関係にあること  
※ 「密接な関係」とは、
  - ア 会社が在職機関の有する法令に基づく行政上の権限の対象とされている場合
  - イ 株式所有状況報告書の作成の日から5年間さかのぼったいずれかの年度において会社と在職機関との契約額が2千万円以上である場合
  - ウ 会社が在職機関による行政手続法第2条第6号に掲げる行政指導の対象とされている場合

### 3 適用除外官職（規則14-21第2条第1項）

非常勤職員（国公法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める職員を除く。）、臨時的職員には適用されない。

### 4 職員の職務遂行上適当でないと認める基準等（国公法第103条第4項、第5項、規則14-21第3条、第4条）

人事院は、株式所有状況報告書を受理した場合において、職員が次のいずれかに該当するときは、人事院の定める場合を除き、職務遂行上適当でないと認める。

- (1) 会社に対し行政上の権限の行使に携わることを職務内容とする場合
- (2) 会社と在職機関との間の契約の締結・履行に携わることを職務内容とする場合

※ 「人事院の定める場合」とは、

- ア 会社の議決権の総数に占める職員の有する議決権の割合が、株式会社にあつては3分の1以下、特例有限会社にあつては4分の1以下である場合
- イ 技術移転事業者（TLO）又は研究成果活用企業の役員兼業を承認されている場合
- ウ その他職務遂行上適当でないこととはならないと人事院が認める場合

人事院は、上記の基準に照らし職務遂行上適当か否かの判断を行い、その結果を所轄庁の長等を経由して、職員に通知することとなっている。

なお、「職務遂行上適当でない」旨の通知を受けた職員は、通知の内容について不服があるときは、人事院に対して異議申立てが行えることとなっている。

### 5 職務遂行上適当でないと認められた場合の措置（国公法第103条第7項、規則14-21第5条、第6条）

職務遂行上適当でないと認められた場合は、60日以内に次のいずれかの措置等を行わなければならない。

#### (1) 職員が行える措置

- ア 株式会社にあつては所有株式を発行済株式総数の3分の1以下、特例有限会社にあつては4分の1以下となるように譲渡すること
- イ その他職務遂行上適当でないと認められないこととなる措置（共有で権利行使者を別に指定し、議決権行使の指図も行わない場合など）
- ウ 辞職

#### (2) それ以外の措置

- エ 会社により行われる措置（職員の有する株式を議決権のない株式とするなど）
- オ 配置換等による職務内容の変更の措置

職員は、ア、イ及びエの措置を講じたときは所轄庁の長等に報告するものとし、所轄庁の長等は（1）又は（2）の措置が講じられたときは、その内容を人事院に報告することとなっている。

## [他の事業又は事務の関与制限]

(他の事業又は事務の関与制限)

第104条 職員が報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、その他いかなる事業に従事し、若しくは事務を行うにも、内閣総理大臣及びその職員の所轄庁の長の許可を要する。

### 1 趣旨

この規定の目的は、国公法第103条の兼業の場合と同様、職務専念義務、職務の公正な執行及び公務の信用の確保にある。また、本条が報酬を得る場合に限って制限したのは、報酬を得る場合はこれらの服務義務を損なうおそれが相対的に大きいためである。

### 2 制限の内容（国公法第104条）

本条で制限される兼業は、職員が次のいずれかの兼業を報酬を得て行う場合である。

- (1) 非営利事業の団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ねる場合
- (2) (1)のほか、営利企業を含むあらゆる事業や事務に継続的又は定期的に従事する場合
  - ア 非営利事業（医師、公認会計士等）を自ら営む
  - イ 営利企業又は非営利事業の事務に従事する（国公法第103条第1項に該当するものは除く）

職員がたまたま講演を依頼され、これを行い講演料を得た場合や、研究の成果等を雑誌等に単発的に発表し、それに対して謝金を得た場合などは、国公法第104条の兼業に該当しない。

### 3 適用除外官職（兼業許可政令第3条）

非常勤職員（国公法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める職員を除く。）、臨時的職員には適用されない。

### 4 許可の基準（兼業許可内閣府令第1条）

以下の要件を満たしたときに限り、許可することができる。

- (1) 職員の占めている官職と団体、事業又は事務との間に特別な利害関係がないか、又はその発生のおそれがない
- (2) 職務の遂行に支障がない

なお、許可基準等に関する事項については、「職員の兼業の許可について」（昭41.2.11総人局第97号）で定められている。

5 許可権者（兼業許可政令第1条）

原則として、内閣総理大臣及び職員在所轄庁の長の許可を要する。

行（一）については、7級（相当）以下の職員について、内閣総理大臣の許可権限を所轄庁の長に委任することができる。

6 許可申請手続（兼業許可内閣府令第2条、第3条）

兼業の許可の申請は、所轄庁の長が許可を行い、所轄庁の長を経由して内閣総理大臣に申請する。

兼業の許可の申請の様式は、内閣府令によって定められている。

7 職務専念義務の免除（兼業許可政令第2条）

職員は、兼業の許可が与えられたときは、その許可の範囲内で、その割り振られた正規の勤務時間の一部を割くことができる。

ただし、許可を得て官職以外の業務に従事するためにその勤務時間を割く場合においては、割かれた勤務時間については給与を減額する。（規則14-8第5項）

《違反事例13》

兼業の許可を受けずに、勤務時間外に、民間の診療所において複数回の夜勤業務を行い、数百万円の報酬を得ていた。

## IX 懲戒（国公法第74条、第82条～85条、第89条、規則12-0）

（分限、懲戒及び保障の根本基準）

第74条 すべて職員の分限、懲戒及び保障については、公正でなければならない。

② 前項に規定する根本基準の実施につき必要な事項は、この法律に定めるものを除いては、人事院規則でこれを定める。

（懲戒の場合）

第82条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、これに対し懲戒処分として、免職、停職、減給又は戒告の処分をすることができる。

- 一 この法律若しくは国家公務員倫理法又はこれらの法律に基づく命令（国家公務員倫理法第5条第3項の規定に基づく訓令及び同条第4項の規定に基づく規則を含む。）に違反した場合
- 二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠つた場合
- 三 国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合

② 職員が、任命権者の要請に応じ特別職に属する国家公務員、地方公務員又は沖縄振興開発金融公庫その他その業務が国の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち人事院規則で定めるものを使用される者（以下この項において「特別職国家公務員等」という。）となるため退職し、引き続き特別職国家公務員等として在職した後、引き続き当該退職を前提として職員として採用された場合（一の特別職国家公務員等として在職した後、引き続き一以上の特別職国家公務員等として在職し、引き続き当該退職を前提として職員として採用された場合を含む。）において、当該退職までの引き続き職員としての在職期間（当該退職前に同様の退職（以下この項において「先の退職」という。）、特別職国家公務員等としての在職及び職員としての採用がある場合には、当該先の退職までの引き続き職員としての在職期間を含む。以下この項において「要請に応じた退職前の在職期間」という。）中に前項各号のいずれかに該当したときは、これに対し同項に規定する懲戒処分を行うことができる。職員が、第81条の4第1項又は第81条の5第1項の規定により採用された場合において、定年退職者等となつた日までの引き続き職員としての在職期間（要請に応じた退職前の在職期間を含む。）又は第81条の4第1項若しくは第81条の5第1項の規定によりかつて採用されて職員として在職していた期間中に前項各号のいずれかに該当したときも、同様とする。

（懲戒の効果）

第83条 停職の期間は、1年をこえない範囲内において、人事院規則でこれを定める。

② 停職者は、職員としての身分を保有するが、その職務に従事しない。停職者は、第92条の規定による場合の外、停職の期間中給与を受けることができない。

### 1 懲戒処分の意義

懲戒処分は、公務員の服務上の義務違反に対して、公務員関係における秩序を維持する目的をもって職員に科する行政上の制裁である。



## 2 懲戒の事由

懲戒権者は、国公法第82条第1項各号のいずれかに該当する事由があった場合に、免職、停職、減給又は戒告のいずれか一つの処分をすることができる。

- (1) この法律若しくは国家公務員倫理法又はこれらの法律に基づく命令（国家公務員倫理法第5条第3項の規定に基づく訓令及び同条第4項の規定に基づく規則を含む。）に違反した場合（第1号）  
職員が、国公法、倫理法、これらに基づく人事院規則、政令、指令などに違反した場合である。

主に、国公法第97条から第104条までの服務規定や倫理規程に違反した場合である。

国公法第98条第1項は、職員に対して、その職務を遂行するについて、法令に従う義務を定めている。医師である職員や自動車運転手である職員については、それぞれ医師法、道路交通法の遵守義務があるため、これらの法令に違反した場合にも、国公法第98条第1項の職務の遂行に関する法令に違反した場合として本号に該当することになる。

なお、職員の法令違反が、職務遂行とはかかわりのないものであっても、当該法令違反が官職の信用を傷つけ、又は官職全体の不名誉となるような行為と判断される場合は、国公法第99条（信用失墜行為の禁止）違反として本号に該当することがある。

- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合（第2号）

職務上の義務とは、通常、法令によって定められたり、又は監督者の職務命令に基づいて課せられる職務遂行上の義務であり、また、職務を怠った場合とは、職務遂行上の義務違反までには至らないまでも、職務の遂行が不十分であったり、職責を十分に果たしていない場合をいう。

管理・監督の責にある者が管理・監督不行届を理由に責任を問われる場合は、管理・監督者としての職務上の義務に違反又は職務を怠ったとして、本号に該当することになる。

- (3) 国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合（第3号）

職員が国民全体の奉仕者としてふさわしくない非行を行った場合とは、職務に関連した行為のみならず、当該非行が職務外の行為であっても該当することがある。

また、必ずしも違法な行為に限定されるものではなく、全体の奉仕者として公務員にふさわしくない行為である限り、本号に該当することがある。

何が本号の非行に該当するかについては、職員の職種、職責等も考慮の対象とし、公務秩序維持の観点から判断する必要がある。

また、本号に該当する場合は、国公法第99条違反として、第1号に該当する場合もある。

なお、懲戒処分の量定は非違行為自体の重大性によって判断されるべきであって、義務違反が各号いずれか一つに該当するか重複該当するかによって懲戒処分の量定が異なることとなるわけではない。

### 3 懲戒処分の種類及び効果

懲戒処分には、免職、停職、減給、戒告の4種類がある。(国公法第82条第1項)

#### (1) 免職

免職は、義務違反を行った職員の身分を奪い、公務員関係から排除するもので、懲戒処分の中で最も重い処分である。

#### (2) 停職

停職は、職員として身分を保有させたまま職務に従事させないものであり、当該職員は、停職の期間中給与を受けることができない。

停職の期間は、1日以上1年以下(国公法第83条第1項及び規則12-0第2条)と規定されている。停職期間の起算は、処分の効力発生当日を算入せず、その翌日から起算し、処分の効力発生当日は勤務時間終了時まで職務専念義務があり、給与も支給される。

また、停職の期間計算は、暦日計算による。

#### (3) 減給

減給は、1年以下の期間、俸給の月額額の5分の1以下に相当する額を給与から減ずる処分である。(規則12-0第3条)

減給の期間は、月単位で定められ、その効力発生の日の直後の俸給の支給定日から減給期間として示された月数に応じて、各俸給の支給定日ごとに差し引く。(規則12-0運用通知(昭32.6.1職職-393人事院事務総長通知)第3条関係)

#### (4) 戒告

戒告は、その責任を確認し、及び将来を戒めるものである。

#### 【参考】訓告、嚴重注意等

各府省においては、内規による訓告、嚴重注意、注意等が行われている例があるが、これらは、国公法に基づく懲戒処分ではなく、職員が職務上の義務に違反した場合において、上級監督者としての部下職員に対する指導、監督上の実際的措置として行うもので、これによって直接、制裁的な法的効果をもたらすものではない。

#### 4 懲戒処分の量定

懲戒権者は、国公法第82条第1項各号のいずれかに該当する事由があった場合に、免職、停職、減給又は戒告のいずれか一つの処分を行うことができるが、具体的にいかなる種類の処分をどの程度まで科すべきかは、各任命権者が、行為の動機、態様、結果等のほか、処分歴、他の公務員及び社会に与える影響等、種々の事情を総合的に考慮の上、判断すべきこととされている。

なお、代表的な事例については、「懲戒処分の指針について」（平12.3.31職職-68人事院事務総長通知（41頁参照））で標準的な懲戒処分の種類を掲げている。

#### 5 辞職出向し復帰した職員等の取扱い

人事交流等により、一般職国家公務員を辞職し、地方公共団体、特殊法人等に出向・勤務した後、一般職国家公務員に復帰した職員について、辞職出向する前に引き続き職員として在職していた期間中の非違行為を理由として懲戒処分をすることができる。（国公法第82条第2項、規則12-0第9条）

なお、この制度の対象となる団体は、規則12-0第9条に列挙されている。

また、平成13年4月1日から実施されている新たな再任用制度により再任用された職員について、定年退職前に引き続き職員として在職していた期間中の非違行為を理由として懲戒処分をすることができる。

#### 【参考】懲戒処分と分限処分の関係

##### (1) 懲戒処分と分限処分の目的等

	懲戒処分	分限処分
目的	公務員関係の秩序を維持するため、非違行為を行った職員に対して行われる制裁	職員の責任の有無にかかわらず、公務能率維持の観点から当該職員を官職あるいは職務から排除するもの
種類	免職、停職、減給、戒告	免職、休職、降任、降給
処分事由	① 国公法、倫理法等に違反した場合 ② 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合 ③ 国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	① 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合 ② 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合 ③ その他官職に必要な適格性を欠く場合 ④ 官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

※ 懲戒処分と分限処分は、その目的、効果等を異にするものであるため、同一の事実に基づいて、両者を併せて行うことも可能である。

##### (2) 懲戒免職と分限免職の主な効果の差異

	懲戒免職	分限免職
退職手当	支給されない (ただし、非違の程度等に応じて一部を支給することが可能)	支給される (官職の廃職又は過員による退職の場合には基本額を割増し)
退職共済年金	職域加算額について2分の1を減額	左のような減額はない
欠格条項	2年間官職に就けない	特段の制限なし

【参考】懲戒処分 of 主な随伴効果

	免 職	停 職	減 給	戒 告
欠格条項	<p>・国公法第38条第3号の欠格条項に該当することとなり、処分を受けた日から2年を経過しない間は官職に就く能力を有しない。</p>			
期末・ 勤勉手当	<p>・期末手当及び勤勉手当の基準日前1箇月以内に免職処分となった場合は、期末手当及び勤勉手当が支給されない。(給与法第19条の4第1項後段及び第19条の7第1項後段)</p> <p>・期末手当及び勤勉手当の基準日から支給日の前日までの間に免職処分となった場合は、期末手当及び勤勉手当が支給されない。(給与法第19条の5及び第19条の7第5項)</p>	<p>・期末手当及び勤勉手当について、基準日に停職中であれば、これらの手当が一切支給されない。(規則9-40第1条第3号、第7条第2号)</p> <p>・基準日には停職期間がすでに終了している場合であっても、停職期間は在職期間・勤務期間の算定に当たって除算される(規則9-40第5条第2項第1号、第11条第2項第1号)ことから、期末手当及び勤勉手当の支給割合はその分下がる。</p> <p>・勤勉手当の成績率が、標準の割合(100分の64.5(特定管理職員にあつては100分の84.5、指定職職員にあつては100分の72.5)以下同じ。)より低い割合で決定される(100分の32.5以下(特定管理職員にあつては100分の28.5以下、指定職職員にあつては100分の18.5以下)。</p>	<p>・勤勉手当の成績率が、標準の割合より低い割合で決定される(100分の41.5以下(特定管理職員にあつては100分の46.5以下、指定職職員にあつては100分の36.5以下)。(規則9-40第13条、第13条の2の2、同運用通知第36項)</p>	<p>・勤勉手当の成績率が、標準の割合より低い割合で決定される(100分の50以下(特定管理職員にあつては100分の65以下、指定職職員にあつては100分の54.5以下)。(規則9-40第13条、第13条の2の2、同運用通知第36項)</p>

(前頁より続き)	(免 職)	(停 職)	(減 給)	(戒 告)
(期末・ 勤勉手当)		(規則9-40第13条、第13条の2の2、同運用通知第36項) (※成績率の割合は、再任用職員以外の職員で専門スタッフ職職員以外の職員の場合の割合。以下同じ。)		
退職共済 年金	<p>・国家公務員共済組合法（国家公務員である警察職員については地方公務員等共済組合法）の規定により、退職共済年金の職域加算額の2分の1が支給されない（給付の制限の対象となる期間の上限は60月）。（国家公務員共済組合法第97条第1項、同法施行令第11条の10第1項第2号、地方公務員等共済組合法第111条第1項、地方公務員等共済組合法施行令第27条第1項第2号）</p>	<p>・国家公務員共済組合法（国家公務員である警察職員については地方公務員等共済組合法）の規定により、退職共済年金の職域加算額のうち、</p> $\frac{\text{職域加算額} \times \text{停職期間（月）}}{\text{組合員期間（月）}} \times \frac{25}{100}$ <p>が支給されない（給付の制限の対象となる期間の上限は60月）。（国家公務員共済組合法第97条第1項、同法施行令第11条の10第1項第3号、地方公務員等共済組合法第111条第1項、地方公務員等共済組合法施行令第27条第1項第3号）</p>		

(前頁より続き)	(免 職)	(停 職)	(減 給)	(戒 告)
退職手当	<p>・ 国家公務員退職手当法の規定により、一般の退職手当は原則として支給されない（国家公務員退職手当法第12条第1項及び同法運用方針12条関係）が、一定の要件の下で失業者の退職手当が支給される。（同法第10条）</p>	<p>・ 国家公務員退職手当法の規定により、停職期間の月数の2分の1に相当する月数を退職手当の算定の基礎となる在職期間から除算する。（国家公務員退職手当法第7条第4項）</p>		
昇 任		<p>・ 本省の課長級相当以上の官職については処分後2年間（その他は1年間）は昇任できない。（規則8-12第25条第1号～3号、同運用通知第25条関係第5項）</p>	<p>・ 本省の課長級相当以上の官職については処分後1年6月間（その他は1年間）は昇任できない。（規則8-12第25条第1号～3号、同運用通知第25条関係第5項）</p>	<p>・ 処分後1年は昇任できない。（規則8-12第25条第1号～3号、同運用通知第25条関係第5項）</p>
昇 格		<p>・ 処分後1年間は昇格できない。（規則9-8第20条第2項等）</p>	<p>・ 処分後1年間は昇格できない。（規則9-8第20条第2項等）</p>	<p>・ 処分後1年間は昇格できない。（規則9-8第20条第2項等）</p>
昇 給		<p>・ 評価終了日以前1年間に処分を受けた場合（前年の昇給日に下記「・」に該当した場合を除く。）、勤務成績が良好でない職員として取り扱われ、昇給区分がEとされる。（規則9-8第37条第1項第3号ロ、同運用通知第37条関係）</p>	<p>・ 評価終了日以前1年間に処分を受けた場合（前年の昇給日に下記「・」に該当した場合を除く。）、勤務成績が良好でない職員、又は勤務成績がやや良好でない職員（処分の対象となった事実の勤務成績に及ぼす影響の程度が軽微であると認められる場合）として取り扱われ、昇給区分がそれぞれE、又はDとされる。（規則9-8第37条第1項第3号イ又はロ、同運用通知第37条関係）</p>	<p>・ 評価終了日以前1年間に処分を受けた場合（前年の昇給日に下記「・」に該当した場合を除く。）、勤務成績がやや良好でない職員、又は勤務成績が良好でない職員（処分の対象となった事実の勤務成績に及ぼす影響の程度が著しいと認められる場合）として取り扱われ、昇給区分がそれぞれD、又はEとされる。（規則9-8第37条第1項第3号イ又はロ、同運用通知第37条</p>

(前頁より続き)	(免 職)	(停 職)	(減 給)	(戒 告)
(昇 給)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 評価終了日後昇給日の前日までに処分を受けた場合には、その事由を併せて考慮し昇給区分を決定する。(給与法第8条第5項後段、規則9-8第37条第1項第3号ロ、同運用通知第37条関係)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 評価終了日後昇給日の前日までに処分を受けた場合には、その事由を併せて考慮し昇給区分を決定する。(給与法第8条第5項後段、規則9-8第37条第1項第3号イ又はロ、同運用通知第37条関係)</li> </ul>	関係) <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 評価終了日後昇給日の前日までに処分を受けた場合には、その事由を併せて考慮し昇給区分を決定する。(給与法第8条第5項後段、規則9-8第37条第1項第3号イ又はロ、同運用通知第37条関係)</li> </ul>
そ の 他		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 併任が当然に終了する。(規則8-12第37条第3項第4号)</li> <li>・ 派遣除外職員となる。(規則18-0第1条第6号)</li> <li>・ 交流派遣除外職員となる。(規則21-0第3条第6号)</li> <li>・ 法科大学院への派遣除外職員となる。(規則24-0第3条第4号)</li> </ul>		

(懲戒権者)

第84条 懲戒処分は、任命権者が、これを行う。

② 人事院は、この法律に規定された調査を経て職員を懲戒手続に付することができる。

## 6 懲戒権者

懲戒権を行使する権限を有する懲戒権者は、任命権者である。(国公法第84条第1項)

任命権者は、内閣、内閣総理大臣、各省大臣、会計検査院長、人事院総裁、宮内庁長官、各外局長(国公法第55条第1項)及び他の法律の規定により任命権を有する者をいい、任命権者は、任命権を部内の上級の職員に委任することができる。(同条第2項)

懲戒権者が懲戒処分を行う場合は、いかなる種類の処分をどの程度まで科すべきであるかは、懲戒事由に該当する非違行為に応じて、懲戒権者が裁量により決定するが、その裁量には客観的妥当性が必要である。

また、人事院は、中央人事行政機関として、公務秩序を維持し、国公法の適正な運用を確保するため、任命権者とは別に独自の懲戒権を有している(特定独法等労働関係法適用の職員は対象から除かれている)。

なお、人事院は、各任命権者の行う懲戒処分がより一層厳正に行われるよう、任命権者が処分量定を決定するに当たっての参考に供することを目的として「懲戒処分の指針について」(平12.3.31職職-68人事院事務総長通知(42~43頁 概要参照))を、また、懲戒処分の公表を行うに当たっての参考に供することを目的として「懲戒処分の公表指針について」(平15.11.10総参-786人事院事務総長通知(44頁参照))を、それぞれ作成した。



【参考】懲戒処分の指針について（概要）

平成12年3月31日  
職 職 - 6 8  
人事院事務総長通知  
(最終改正平成20年4月1日)

○ 本指針は、懲戒処分がより一層厳正に行われるよう、各任命権者が処分量定を決定するに当たっての参考として作成したものであり、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げている。

○ 具体的な処分量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ③ 非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- ④ 他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 過去に非違行為を行っているか

等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮の上判断するものとする。個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類以外とすることもあり得るところである。

例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、

- ① 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
  - ② 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
  - ③ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
  - ④ 過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき
  - ⑤ 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたとき
- がある。

また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、

- ① 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
  - ② 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるとき
- がある。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

○ 標準例は次のとおりである。

標準例一覧

事由		免職	停職	減給	戒告
1 一般 服務 関係	(1) 欠勤				
	ア 10日以内			●	●
	イ 11日以上20日以内	●	●	●	
	ウ 21日以上				
	(2) 遅刻・早退				●
	(3) 休暇の虚偽申請			●	●
	(4) 勤務態度不良			●	●
	(5) 職場内秩序を乱す行為				
	ア 暴行		●	●	
	イ 暴言			●	●
	(6) 虚偽報告			●	●
	(7) 違法な職員団体活動				
	ア 単純参加			●	●
イ あおり・そそのかし	●	●			
(8) 秘密漏えい	●	●			
(9) 政治的目的を有する文書の配布				●	
(10) 兼業の承認等を得る手続の怠り			●	●	
(11) 入札談合等に関与する行為	●	●			
(12) 個人の秘密情報の目的外収集			●	●	
(13) セクシュアル・ハラスメント					
ア 強制わいせつ、上司等の影響力利用による性的関係・わいせつな行為	●	●			
イ 意に反することを認識の上での性的な言動の繰り返し		●	●		
ウ 執拗な繰り返しにより強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患	●	●			
ウ 意に反することを認識の上での性的な言動			●	●	
2 公金 官物 取扱 い	(1) 横領	●			
	(2) 窃取	●			
	(3) 詐取	●			
	(4) 紛失				●
	(5) 盗難				●
	(6) 官物損壊			●	●
	(7) 失火				●
	(8) 諸給与の違法支払・不適正受給			●	●
	(9) 公金官物処理不適正			●	●
	(10) コンピュータの不適正使用			●	●
3 公務 外 非 行 関 係	(1) 放火	●			
	(2) 殺人	●			
	(3) 傷害		●	●	
	(4) 暴行・けんか			●	●
	(5) 器物損壊			●	●
	(6) 横領	●	●		
	(7) 窃盗・強盗				
	ア 窃盗	●	●		
	イ 強盗	●			
	(8) 詐欺・恐喝	●	●		
	(9) 賭博				
	ア 賭博			●	●
	イ 常習賭博		●		
(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用	●				
(11) 酩酊による粗野な言動等			●	●	
(12) 淫行	●	●			
(13) 痴漢行為		●	●		
4 飲 酒 運 転 ・ 交 通 事 故 ・ 交 通 法 規 違 反	(1) 飲酒運転				
	ア 酒酔い	●	●		
	イ 人身事故あり	●			
	ウ 飲酒運転者への車両提供、飲酒運転車両への同乗行為等	●	●	●	●
	イ 酒気帯び	●	●	●	
	ウ 措置義務違反あり	●	●		
(2) 飲酒運転以外での人身事故					
ア 死亡又は重篤な傷害	●	●	●		
イ 傷害	●	●	●	●	
(3) 飲酒運転以外の交通法規違反					
著しい速度超過等悪質な交通法規違反		●	●	●	
物損・措置義務違反あり		●	●		
5 非 行	(1) 指導監督不適正			●	●
	(2) 非行の隠ぺい、黙認		●	●	

※飲酒運転をした職員の処分設定、飲酒運転への関与の程度等を考慮し決定

## 【参考】懲戒処分の公表指針について

平成15年11月10日  
総 参 - 7 8 6  
人事院事務総長通知

人事院では、この度、各府省等が懲戒処分の公表を行うに当たっての参考に供することを目的として、下記のとおり懲戒処分の公表指針を作成しました。各府省等におかれては、本指針を踏まえて、懲戒処分の適正な公表に努められるようお願いいたします。

本指針は懲戒処分の公表に係る原則的な取扱いを示したものであり、個別の事案に関し、当該事案の社会的影響、被処分者の職責等を勘案して公表対象、公表内容等について別途の取扱いをすべき場合があることに御留意ください。

### 記

#### 1 公表対象

次のいずれかに該当する懲戒処分は、公表するものとする。

- (1) 職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒処分
- (2) 職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、免職又は停職である懲戒処分

#### 2 公表内容

事案の概要、処分量定及び処分年月日並びに所属、役職段階等の被処分者の属性に関する情報を、個人が識別されない内容のものとするを基本として公表するものとする。

#### 3 公表の例外

被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等1及び2によることが適当でないと認められる場合は、1及び2にかかわらず、公表内容の一部又は全部を公表しないことも差し支えないものとする。

#### 4 公表時期

懲戒処分を行った後、速やかに公表するものとする。ただし、軽微な事案については、一定期間ごとに一括して公表することも差し支えないものとする。

#### 5 公表方法

記者クラブ等への資料の提供その他適宜の方法によるものとする。

(職員の意に反する降給等の処分に関する説明書の交付)

第89条 職員に対し、その意に反して、降給し、降任し、休職し、免職し、その他これに対しいちじるしく不利益な処分を行い、又は懲戒処分を行おうとするときは、その処分を行う者は、その職員に対し、その処分の際、処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

② 職員が前項に規定するいちじるしく不利益な処分を受けたと思料する場合には、同項の説明書の交付を請求することができる。

## 7 懲戒手続

懲戒処分の手続は、国公法及び規則12-0において、懲戒処分書と処分説明書を併せて職員に交付しなければならないとされている。懲戒権者が処分を行うに当たっては、当該非違行為に係る事実関係を十分に把握するため、処分の前提として、当該職員に対する事情聴取を含め必要な証拠集めなどが行われており、例えば、部内の職員をもって構成する審査機関を通じて懲戒事案を調査又は審査させる規定を訓令等で定めることは差し支えない。

### (1) 懲戒処分書 (規則12-0第5条)

懲戒処分は、職員に文書を交付して行わなければならない。文書様式は、任命権者の定めるところによるが、そこに記載する事項については、規則12-0運用通知第5条関係第4項に掲げられている。

懲戒処分の効力は、職員に文書を交付したときに発生する。なお、職員が処分書の受領を拒否した場合は、社会通念上その内容を知り得べき状態、例えば、本人不在の際、本人に代わって通知文などの受領を行っている同居の家族に手渡せば、本人に到達したものとみなし、また、家族もまた受領を拒否したような場合には、内容証明及び配達証明郵便により郵送する方法をとることができる。懲戒処分書の交付を受けるべき者の所在を知ることができない場合は、官報掲載をもって懲戒処分書の交付に代えることができ、官報に掲載された日から2週間を経過したときに文書の交付があったものとみなされる。

### (2) 処分説明書 (国公法第89条、規則12-0第7条)

懲戒処分を行おうとする場合には、懲戒権者はその職員に対し、その処分の際、処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。処分説明書については、「処分説明書の様式および記載事項等について」(昭35.4.1職職-354人事院事務総長通知(47頁参照))でその様式(平成19年10月改正(48頁参照))が定められている。

処分説明書の交付は、処分された職員に対して、いかなる非違行為について当該処分がなされたのか、処分の理由を知らしめるとともに、この処分について不服がある場合、人事院に対して不服申立てをすることができる旨及び不服申立て期間を教示し、職員の身分保障の一つとし、あわせて、懲戒権者に処分説明書の交付を義務付けることによって、処分が公正、慎重になされることを担保しようとする趣旨で定められているものである。

処分説明書の記載事項中で最も重要な意味を持つ処分の理由の記載については、「処分の理由を、具体的かつ詳細に、事実を挙げて(いつ、どこで、どのようにして、何をしたというように)記入すること」とされており、処分された職員が、いかなる非違行為について当該処分がなされたのか、また、処分者が、いかなる事実を処分対象として認識し、評価したのかが分かるように、具体的事実を出来る限

り特定、明示して記載しなければならない。

また、任命権者は、懲戒処分を行ったときは、発令の日から1ヵ月以内に処分説明書の写1通を人事院に提出しなければならない。（規則12-0運用通知第7条関係）

【参考】処分説明書に記載すべき処分事由の範囲について（昭39.10.31人事院指令13-22）

「およそ懲戒処分において問責の対象となる事実は、処分を行おうとする際には既に特定されていなければならないものであり、処分時に考慮されていなかった事実を処分後にあらたに処分理由として追加するがごときは、懲戒処分の本旨にもとるものといわなければならない。・・・処分者が処分の際処分対象事実として認識し、評価した処分事由は、少なくとも上述の処分説明書交付の目的を失わしめない限度において、処分説明書に記載することを要し、したがって、人事院の審査において処分理由として取り上げることのできる事実は、処分の際職員に交付された処分説明書記載の範囲の事実に限られ、この範囲をこえる事実は、処分の量定にあたり考慮すべき「情状」としてならばともかく、処分理由たる事実としてはとり上げえないものといわなければならない。」

【参考】不利益処分の不服申立て

職員は、その意に反して降給、降任、休職、免職その他著しく不利益な処分を受けた場合には、人事院に対して不服申立てを行うことができる（不利益処分審査請求）。

不服申立ては、処分説明書を受け取った場合には、受け取った日の翌日から起算して60日以内、処分説明書が交付されなかった場合には、処分の日の翌日から起算して1年以内に行わなければならない。

【参考】処分説明書の様式および記載事項等について

昭和35年4月1日  
職 職 - 3 5 4  
人事院事務総長通知  
(最終改正平成19年9月28日)

記

- 1 国家公務員法第89条に定める説明書（以下「処分説明書」という。）は、別紙に掲げる様式によるものとする。
- 2 処分説明書の記載事項及び記入要領については、次に定めるところによる。
  - 一 「1 処分者」の欄について
    - (イ) 「官職」の欄には、処分者（処分を行つた者をいう。）の占める官職の組織上の名称を記入すること。
    - (ロ) 「氏名」の欄には、処分者の氏名を記入し、官印を押すこと。
  - 二 「2 被処分者」の欄について
    - (イ) 「所属部課」の欄には、処分の際における被処分者（処分を受けた者をいう。）を特定し得る所属する省庁、局、部、課等の名称を記入すること。
    - (ロ) 「氏名」の欄には、被処分者の氏名を記入すること。
    - (ハ) 「官職」の欄には、処分の際に被処分者の占める官職の組織上の名称及び被処分者の官の種類（又は雇、事務員その他の公の名称）の名称を記入すること。
    - (ニ) 「級及び号俸」の欄には、処分の際における被処分者の一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）によつて決定された職務の級及び号俸又はこれに準ずる事項を記入すること。
  - 三 「3 処分の内容」の欄について
    - (イ) 「処分発令日」の欄には、処分を発令した日を記入すること。
    - (ロ) 「処分効力発生日」の欄には、現実に処分の効力が発生した日を記入すること。
    - (ハ) 「処分説明書交付日」の欄には、処分説明書を被処分者に交付した日を記入すること。
    - (ニ) 「根拠法令」の欄には、処分の根拠となる法令の条、項及び号を記入すること。
    - (ホ) 「処分の種類及び程度」の欄には、処分の種類（例えば休職又は減給等）を記入し、その程度（例えば休職の場合は休職の期間又は減給の場合は二月間俸給の月額の十分の一等）を記入すること。
    - (ヘ) 「国家公務員倫理法第26条による承認の日」の欄には、処分が国家公務員倫理法又は同法に基づく命令（同法第5条第3項の規定に基づく訓令並びに同条第4項及び第6項の規定に基づく規則を含む。）に違反する行為があることを理由とする懲戒処分である場合に、同法第26条の規定に基づき、懲戒処分を行うことについて、国家公務員倫理審査会の承認を得た日を記入すること。
    - (ト) 「刑事裁判との関係」の欄には、処分時において被処分者に係る刑事事件が裁判所に係属している場合は、当該事件に係る起訴日を記入すること。なお、処分が懲戒処分である場合は、国家公務員法第85条の規定に基づき、当該事件と同一事件につき懲戒手続を進めることについて、人事院又は国家公務員倫理審査会の承認を得た日を記入すること。
    - (チ) 「処分の理由」の欄には、処分の理由を、具体的かつ詳細に、事実を挙げて（いつ、どこで、どのようにして、何をしたというように）記入すること。なお、「処分の理由」の欄が不足の場合は、A4判大の別紙に記入すること。

【参考】処分説明書の様式

処 分 説 明 書

人事院様式312（平19.10改）

(教示)

1. この処分についての不服申立ては、国家公務員法第90条及び人事院規則13-1の規定により、この説明書を受領した日の翌日から起算して60日以内に、人事院に対して、することができます。ただし、この期間内であっても、処分があった日の翌日から起算して1年を経過した後は、することができません。

2. この処分についての処分の取消しの訴えは、国家公務員法第92条の2の規定により、不服申立てに対する人事院の裁決又は決定を経た後でなければ提起することができません。ただし、次の①から③までのいずれかに該当するときは、人事院の裁決又は決定を経ないで、処分の取消しの訴えを提起することができます。

① 不服申立てがあった日から3箇月を経過しても、人事院の裁決又は決定がないとき。

② 処分、処分の執行又は手続の続行により生ずる著しい損害を避けるため緊急の必要があるとき。

③ その他裁決又は決定を経ないことにつき正当な理由があるとき。

この処分の取消しの訴えは、不服申立てに対する人事院の裁決又は決定があったことを知った日の翌日から起算して6箇月以内に、国を被告として（訴訟において国を代表する者は法務大臣となります。）、提起しなければなりません。ただし、この期間内であっても、人事院の裁決又は決定があった日の翌日から起算して1年を経過した後は、提起することができません。

(注) この処分を行った者が特定独立行政法人に所属する者である場合にあっては、この処分の取消しの訴えの被告及び訴訟において被告を代表する者は、その者が所属する特定独立行政法人及びその長となります。

1 処分者		
官 職 .....		氏 名 ..... ㊦
2 被処分者		
所属部課	氏名（ふりがな） .....	
官 職	級及び号俸	
3 処分の内容		
処分発令日 年 月 日	処分効力発生日 年 月 日	処分説明書交付日 年 月 日
根拠法令	処分の種類及び程度	
国家公務員倫理法第26条による承認の日 年 月 日	刑事裁判との関係 起訴日 年 月 日	国家公務員法第85条による承認の日 年 月 日
処分の理由 ..... ..... ..... ..... ..... .....		

## 【参考】職員の不祥事に対する厳正な対応について

平成17年8月15日  
職 審 - 3 0 6  
人事院事務総局職員福祉局長通知

国民の公務に寄せる期待と信頼にこたえ、行政の円滑な運営を図っていくためには、職員が国民全体の奉仕者としての使命を自覚し、厳正な規律と高い倫理観を保持しつつ、その職務に精励することが何より肝要であります。近時、一部職員による公務に対する国民の信頼を損なうような不祥事が続いていることは誠に遺憾であります。

人事院は従来より、服務義務違反が生じた場合の対応について、「職員の不祥事に対する厳正な対応について」（平成9年1月16日付け職職-12人事院事務総局職員局長通知）等により、任命権者において、事実関係を十分に把握した上で適正な懲戒処分によって厳正に対応するとともに、再発防止策の実施や服務規律の徹底を図る必要があることを指摘してきたところですが、各府省等におかれては、職員の服務義務違反が生じた場合には、下記の点に特段に留意し、適正な懲戒処分による厳正な対応を改めてお願いします。

### 記

- 1 服務義務違反が生じた場合には、部内の事情に通暁し、事実関係を承知しうる立場にある任命権者が、事実関係を十分に把握した上で適正な懲戒処分による厳正な対応について責任をもって判断すべきであること。この場合に、個々の非違行為に対する懲戒処分の量定については、「懲戒処分の指針について」（平成12年3月31日付け職職-68人事院事務総長通知）を踏まえて、当該非違行為の動機、態様及び結果、故意又は過失の度合い、職員の職責、他の職員及び社会に与える影響等を総合的に考慮し、決定すべきであること。
- 2 懲戒処分の公平かつ厳正さを確保するため必要な場合には、事実関係の調査及び処分の要否、内容等の審査を行うための委員会の設置などの措置を講ずること。
- 3 懲戒処分に付すことにつき相当の事由があると思料される職員から辞職願が提出された場合には、一旦辞職願を預かり、事実関係を十分把握した上で、懲戒処分に付す等厳正に対処すること。なお、事実関係の把握、処分の決定に時間の掛かることが予想される場合その他特段の必要が認められる場合には官房付等への配置といった対応も考慮すること。
- 4 幹部職員に対する処分等社会的にも影響の大きい事案については特に厳正に対処すること。なお、処分の適用等については、人事院において懲戒規定の適正な運用の確保の観点から相談に応ずる用意があること。

以 上



(刑事裁判との関係)

第85条 懲戒に付せられるべき事件が、刑事裁判所に係属する間においても、人事院又は人事院の承認を経て任命権者は、同一事件について、適宜に、懲戒手続を進めることができる。この法律による懲戒処分は、当該職員が、同一又は関連の事件に関し、重ねて刑事上の訴追を受けることを妨げない。

## 8 処分と刑事裁判との関係

懲戒に付せられるべき事件が刑事裁判所に係属される場合は、人事院の承認を経て、懲戒処分を行うことができる。(国公法第85条)

これは、起訴されれば、処分事由の存否は、厳格な訴訟手続を経て、裁判所の判断にかかることになり、本来的には、そこでの確定を待つこととなるが、一方、懲戒処分には公務秩序維持の観点から時宜に即して行う必要性があるので、人事行政の公正の確保及び職員の利益確保等に関する事務をつかさどる人事院の適正な判断によって、懲戒手続の進行ができるようにしたものである。

なお、懲戒に付せられるべき事件が刑事裁判所に係属する間にあっても、職員本人が公判廷における供述等により、懲戒処分の対象とする事実で公訴事実該当するものがあることを認めている場合には、人事院の承認があったものとして懲戒手続を進行できることとされており、これにより難しい場合にのみ人事院の個別の承認を得ることが必要となっている。(規則12-0第8条)

## 9 処分の取消と一事不再理

懲戒処分の取消は、一般の行政処分の取消の法理と同様である。

すなわち、裁判の結果により取り消された場合、国公法第92条の規定による人事院の判定により取り消された場合は別として、一般的には、法の適用を誤った場合、著しく客観的妥当性を欠き明らかに条理に反する場合、重大な事実の誤認のあることが処分後に明らかになった場合等特殊な事情の存するときに限り、懲戒権者はいったん行った懲戒処分を自ら取り消すことができるものと解されている。

また、懲戒処分は、行政上の処分であることから、憲法第39条が刑罰について規定した一事不再理の原則は直接には適用されないが、不利益を課する罰であることから、できるだけその趣旨は取り入れられるべきであり、したがって、特別な場合を除けば、一度行った懲戒処分において軽きに失したことを理由にそれを取り消し、新たな処分をするようなことはできないというべきであろう。

平成24年3月9日

## 平成23年における懲戒処分の状況について

一般職の国家公務員について、平成23年1月から12月までの懲戒処分の状況は、次のとおりです。

### 【ポイント】

平成23年中に懲戒処分を受けた一般職の国家公務員は383人で、前年比では、176人(31.5%)の減少。

### 1 全体の処分数

平成23年中に懲戒処分を受けた一般職の国家公務員は383人で、その内訳は、非現業職員が347人(90.6%)、現業職員及び特定独立行政法人職員(以下「現業等職員」という。)が36人(9.4%)となっています。

処分数は、前年(559人)比176人(31.5%)減であり、日本郵政公社の民営化(平成19年10月)後の平成20年以降では最も少ない処分数となっています。

## 2 府省等別処分数

処分数を府省等別にみると、法務省が129人で全体の33.7%、国土交通省が43人で同11.2%、厚生労働省が38人で同9.9%、国税庁が35人で同9.1%、独立行政法人国立病院機構が26人で同6.8%となっており、この5省庁等で、全体の7割強を占めています。

処分数が前年と比べて増加した府省は、独立行政法人国立病院機構(10人増)、厚生労働省(8人増)、経済産業省(8人増)などであり、減少したのは、国土交通省(159人減)、海上保安庁(15人減)、農林水産省(12人減)などです。

## 3 「処分の種類」別処分数

処分数を種類別にみると、免職31人(前年比14人減)、停職67人(同9人増)、減給161人(同18人減)、戒告124人(同153人減)となっています。

## 4 「処分の事由」別処分数

処分を事由別にみると、全体では公務外非行関係が128人(33.4%)と最も多く、次いで交通事故・交通法規違反関係77人(20.1%)、通常業務処理関係(業務処理不適正、報告怠慢等)76人(19.8%)、一般服務関係(欠勤、勤務態度不良等)63人(16.4%)の順となっています。

問 合 せ 先	職員福祉局審査課長 古田 義行 審査課長補佐 森谷 明浩 電話 (03)3581-5317 (直通) (03)3581-5311 内線 2768
------------------	---

## 府省等別・種別別処分数(平成23年)

(単位:人)

府省名等	処分数					構成比 (%)	平成22年 処分数	対前年 増減	在職者数(常勤)	
	免職	停職	減給	戒告	在職者数				在職者比(%)	
法 務 省	129	5	26	52	46	33.7	123	6	50,811	(0.25)
国 土 交 通 省	43	4	3	23	13	11.2	202	▲ 159	41,453	(0.10)
厚 生 労 働 省	38	6	7	19	6	9.9	30	8	31,555	(0.12)
国 税 庁	35	8	9	14	4	9.1	42	▲ 7	57,356	(0.06)
(独)国立病院機構	26	4	3	11	8	6.8	16	10	52,303	(0.05)
農 林 水 産 省	18		3	6	9	4.7	30	▲ 12	17,828	(0.10)
海 上 保 安 庁	18		4	1	13	4.7	33	▲ 15	12,738	(0.14)
警 察 庁	17	1	1	6	9	4.4	14	3	8,130	(0.21)
経 済 産 業 省	9		2	4	3	2.3	1	8	4,215	(0.21)
財 務 省	7		1	4	2	1.8	10	▲ 3	15,321	(0.05)
林 野 庁	6	2	1	2	1	1.6	8	▲ 2	5,867	(0.10)
総 務 省	5		2	3		1.3	4	1	5,126	(0.10)
気 象 庁	5		1	3	1	1.3	6	▲ 1	5,352	(0.09)
文 部 科 学 省	4		1	3		1.0	2	2	1,969	(0.20)
(独)国立印刷局	3			2	1	0.8	2	1	4,536	(0.07)
公 安 調 査 庁	2			1	1	0.5	1	1	1,516	(0.13)
外 務 省	2			1	1	0.5	2	0	5,642	(0.04)
特 許 庁	2				2	0.5	11	▲ 9	2,833	(0.07)
金 融 庁	2		1	1		0.5	1	1	1,505	(0.13)
中 央 労 働 委 員 会	2				2	0.5	0	2	109	(1.83)
会 計 検 査 院	1			1		0.3	2	▲ 1	1,263	(0.08)
人 事 院	1			1		0.3	1	0	637	(0.16)
内 閣 官 房	1	1				0.3	1	0	714	(0.14)
内 閣 府	1		1			0.3	1	0	2,323	(0.04)
公 正 取 引 委 員 会	1				1	0.3	2	▲ 1	784	(0.13)
水 産 庁	1			1		0.3	5	▲ 4	906	(0.11)
資 源 エ ネ ル ギ ー 庁	1			1		0.3	2	▲ 1	1,227	(0.08)
環 境 省	1				1	0.3	2	▲ 1	1,244	(0.08)
観 光 庁	1		1			0.3	0	1	100	(1.00)
(独)農林水産消費安全技術センター	1			1		0.3	1	0	662	(0.15)
上記の府省等以外	0					0.0	4	▲ 4	4,672	(0.00)
計	383	31	67	161	124	100.0	559	▲ 176	340,697	(0.11)
現業等	36	6	4	16	10	9.4	30	6	65,495	(0.05)
非現業	347	25	63	145	114	90.6	529	▲ 182	275,202	(0.13)

(注1) 「在職者数(常勤)」は平成23年7月現在((独)国立病院機構は平成23年1月現在)の実数値であり、林野庁は基幹作業職員728人を含む。

(注2) 「処分数」は非常勤職員5人(厚生労働省4人、(独)国立病院機構1人)を含む。

事由別・種類別処分数(平成23年)

(単位:人)

処分の種類 処分事由	免職	停職	減給	戒告	計
一般サービス関係 (欠勤、勤務態度不良等)	1 (1)	13 (13)	30 (42)	19 (148)	63 (204)
通常業務処理関係 (業務処理不適正、報告怠慢等)	2 (8)	6 (13)	38 (31)	30 (46)	76 (98)
公金官物取扱関係 (紛失、不正取扱等)	(1)		2 (1)	2 (1)	4 (3)
横領等関係	6 (11)	1 (1)	3 (5)		10 (17)
倫理法等違反	3 (6)	1 (1)	2 (2)	5 (19)	11 (28)
交通事故・交通法規違反関係	7 (4)	10 (13)	23 (17)	37 (20)	77 (54)
公務外非行関係	12 (14)	36 (17)	62 (58)	18 (20)	128 (109)
監督責任関係			1 (23)	13 (23)	14 (46)
計	31 (45)	67 (58)	161 (179)	124 (277)	383 (559)

(注1) 処分事由が複数ある事案については、主たる事由で分類している。  
 (注2) ( )内の数字は、前年の処分数である。

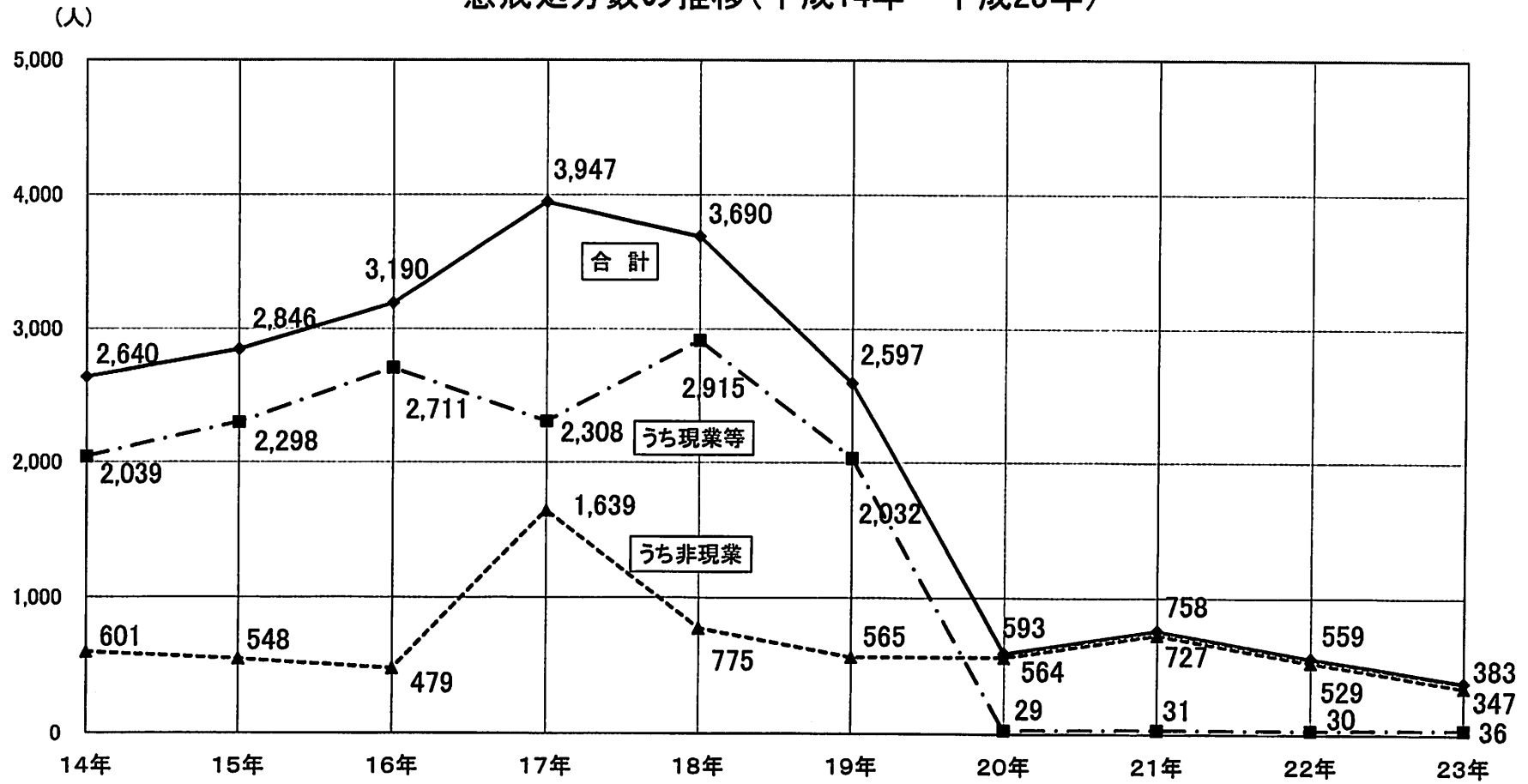
## 府省等別・事由別処分数(平成23年)

(単位:人)

府省名等	一般服務		通常業務		公金官物横領等		倫理法等違反		交通事故・公務外非行		監督責任		計				
	関係	処理関係	取扱関係	関係	関係	関係	関係	関係	関係	関係	関係	関係					
会計検査院										1	(2)		1 (2)				
人事院	(1)									1			1 (1)				
内閣官房										1		(1)	1 (1)				
内閣法制局													0 (0)				
内閣府								(1)	1				1 (1)				
宮内庁											(1)		0 (1)				
公正取引委員会	(1)							(1)	1				1 (2)				
警察庁	3				(1)	(1)	1		4	(1)	9	(11)	17 (14)				
金融庁	1	(1)							1				2 (1)				
消費者庁													0 (0)				
総務省	1	(1)							4	(3)			5 (4)				
公害等調整委員会													0 (0)				
消防庁													0 (0)				
法務省	21	(20)	37	(53)	2		4	(3)	(1)	30	(11)	34	(28)	129 (123)			
公安審査委員会													0 (0)				
公安調査庁									1		1	(1)	2 (1)				
外務省			1						1		(1)	(1)	2 (2)				
財務省		(3)	1	(1)						(2)	6	(4)	7 (10)				
国税庁	9	(6)	5	(7)			1	(2)	1	5	(3)	14	(24)	35 (42)			
文部科学省				(1)							4	(1)	4 (2)				
文化庁													0 (0)				
厚生労働省	7	(9)	8	(4)	1			(2)	(2)	10	(5)	12	(8)	38 (30)			
中央労働委員会			1									1	2 (0)				
農林水産省			5	(5)				(1)	1	(10)	5	(6)	7	(8)	18 (30)		
林野庁		(4)							2		3	(2)	1	(2)	6 (8)		
水産庁	1									(3)		(2)	1 (5)				
経済産業省	3		2						1		(1)	3		9 (1)			
資源エネルギー庁	1											(1)	(1)	1 (2)			
特許庁	2												(7)	2 (11)			
中小企業庁														0 (0)			
国土交通省	4	(148)	9	(15)			1	(5)	6	(4)	7	(7)	14	(14)	43 (202)		
観光庁												1		1 (0)			
気象庁		(1)					2		1	(2)	2	(3)		5 (6)			
運輸安全委員会														0 (0)			
海上保安庁		(4)	6	(8)	1	(2)		(1)	(1)	6	(7)	5	(3)	(7)	18 (33)		
環境省			1							(2)				1 (2)			
防衛省														0 (0)			
独立行政法人	10	(5)		(4)		(1)	2	(2)			7	(6)	10	(3)	1 (1)	30 (22)	
計	63	(204)	76	(98)	4	(3)	10	(17)	11	(28)	77	(54)	128	(109)	14	(46)	383 (559)

(注) ( )内の数字は、前年の処分数である。

懲戒処分数の推移(平成14年～平成23年)



(注1) 過去最も多かったのは、昭和47年の37,326人である。  
 (注2) 平成20年における「合計」及び「うち現業等」の減少は、郵政民営化に伴うものである。

(参考)

## ○ 国家公務員法 (抄)

### 第二款 懲戒

(懲戒の場合)

第八十二条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合においては、これに対し懲戒処分として、免職、停職、減給又は戒告の処分をすることができる。

- 一 この法律若しくは国家公務員倫理法又はこれらの法律に基づく命令(国家公務員倫理法第五条第三項の規定に基づく訓令及び同条第四項の規定に基づく規則を含む。)に違反した場合
- 二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- 三 国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合

(懲戒の効果)

第八十三条 停職の期間は、一年をこえない範囲内において、人事院規則でこれを定める。

② 停職者は、職員としての身分を保有するが、その職務に従事しない。停職者は、第九十二条の規定による場合の外、停職の期間中給与を受けることができない。

(懲戒権者)

第八十四条 懲戒処分は、任命権者が、これを行う。

## ○ 人事院規則一二一〇 (職員の懲戒) (抄)

(停職)

第二条 停職の期間は、一日以上一年以下とする。

(減給)

第三条 減給は、一年以下の期間、俸給の月額の五分の一以下に相当する額を、給与から減ずるものとする。

(戒告)

第四条 戒告は、職員が法第八十二条第一項各号のいずれかに該当する場合において、その責任を確認し、及びその将来を戒めるものとする。

(懲戒の手続)

第五条 懲戒処分は、職員に文書を交付して行わなければならない。

2 前項の文書の交付は、これを受けるべき者の所在を知ることができない場合においては、その内容を官報に掲載することをもつてこれに替えることができるものとし、掲載された日から二週間を経過したときに文書の交付があつたものとみなす。

3 第一項の文書に記載すべき事項は、人事院が定める。



## 問題集：服務制度

次の事例について、服務制度上、正しいと思われるものには○印、誤りと思われるものには×印を記入してください。

- 1 A君は、日曜日に家族とドライブに行き、お昼にビールを飲んだ。酔いを覚ましてから車を運転していたが、検問で酒気帯び運転により検挙された。しかし、休日の私的な行為でもあり、交通事故を起こしたわけでもないため、道路交通法上の問題はともかくとして、国家公務員法上の問題は生じない。

- 2 職員には職務命令を遵守する義務が課せられているが、直接の上司の命令だけでなく、例えば隣の課の課長など、一般的に自分より地位や役職段階の高い職員の命令にも従わなくてはならない。

- 3 国家公務員として在職している間は守秘義務が課せられるが、公務員を退職した後は民間人となるため、在職時における職務上知り得た秘密を他人に話しても、国家公務員法上の問題は生じない。

- 4 現在の職務では英語を使うことはないが、仕事が一段落したので、自己啓発になると思い、勤務時間中に休日に通っている英会話学校の予習をしたが、このような行為は国家公務員法上問題ない。

- 5 C君には、ここ数年来、休日の時間を使って私的に研究しているテーマがあり、このほどその研究内容を論文としてまとめ、それがある雑誌の特別号に掲載されたが、その際に兼業許可の申請をせずに原稿料を受け取ったが、このような行為は国家公務員法上問題ない。

6 D君は、消費者金融会社などから総額500万円の借金を重ね、遂に自己破産をするに至った。このような行為は公務員としてあるまじきものであり、当然、懲戒処分になる。

7 Aさんは、外部の人と接触することの少ない内勤業務をしており、日頃から勤務時間中は真面目に職務に専念していたが、選挙が近いこともあって、応援したいある特定の政党の記章をつけて勤務していた。この行為は特に業務に支障を来さないし、他の職員にその政党を支援することを依頼したわけでもないので問題ない。

8 Aさんは、ある日に年休を取って、〇〇法反対のデモに一人の参加者として参加した。たまたまAさんの隣の課は、この法案を通すために日夜作業をしており、Aさんはこのことを知っていた。Aさんのデモに参加した行為は、個人としての行為に過ぎないので人事院規則で規制されている政治的行為に当たらない。

9 A省の課長補佐であるBさんは、個人的に従兄弟のC候補を応援していた。ある休日の夕方、C候補の投票を呼びかける個人演説会において、Bさんは司会をしつつ応援を呼びかけた。この日は休日であるし、個人的に支援する者の演説会なので、特に問題ない。

10 A省のB課長は、病院・療養所等に勤務する職員の業務の調整、指導等の業務の責任者である。参議院選挙に立候補したA省OBのC候補を支援するため、例年行われている担当者会議の冒頭で、「今度の選挙では、ここに集まった方々が一丸となってC候補を応援していただきたい。そのことが結果として我々の処遇改善につながる」旨発言した。この行為は、単に挨拶の一部としての発言に過ぎないので、公職選挙法上問題ない。

## 服務制度：解答及び解説

### 1 「×」

国家公務員は、国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するものであり、そのような立場にある公務員に対しては、国民の信頼を損なうことのないよう、自らを厳しく規律することが求められており、国家公務員法第99条において、「官職の信用を傷つけ、又は官職全体の不名誉となるような行為」を信用失墜行為として禁止しているところである。信用失墜行為は、職務に直接関係する行為に限らず、職務に関連する行為、私的なドライブ中における飲酒運転等の勤務時間外の私的な行為も含まれる。

なお、飲酒運転に対しては、近年、国民の見方が特に厳しくなってきたこと等を踏まえて、道路交通法や刑法で罰則が強化され、懲戒処分の中でも、任命権者において厳正に対処される必要がある。したがって、飲酒したときには絶対に自動車の運転を行わないという心構えが必要である。

(参考) 信用失墜行為の態様 (例)

- ① 職務に直接関係する行為  
公金横領、職権濫用、運転業務中の交通事故
- ② 職務に関連する行為  
職場における暴言・暴行、セクハラ
- ③ 私的な行為  
賭博、交通事故(無免許運転、飲酒運転等)、けんか、泥酔乱行、窃盗

### 2 「×」

上司の職務命令として遵守する義務には、指揮監督権限を有さない上司が発したものは含まれない。職務命令が有効であるための要件は以下の3つである。

(国公法第98条第1項)

- ①権限ある上司が発したものであること
- ②命令を受ける職員の職務の範囲内のものであること
- ③手続・内容に客観的・明白な違法性がないこと

### 3 「×」

公務員の服務義務は、一般的には職員の在職中に限って課せられるが、守秘義務については、その性質上、公務員の身分を離れた後も課せられる。したがって、退職後であっても、在職時において職務上知り得た秘密(職務上の秘密を含む。)を他人に話すことは許されない。また、退職後における守秘義務は、公務員としての身分を前提とする懲戒処分の対象とはならず、刑事罰によって担保される。

なお、「秘密」とは、一般に知られていない事実であって、それを漏らすことにより、特定の法益を侵害するものとされており、この法益には公的なものだけでなく、私的なもの

のも含まれると解されている。また、漏らしてはならないのは「職務上知ることのできた秘密」、すなわち、職員が職務の遂行に関連して知り得た秘密のすべてであり、これには職員が担当している職務に直接関係する秘密のほか、職務遂行上たまたま知り得た秘密も含まれる。

#### 4 「×」

公務員は、勤務時間中、注意力のすべてを職務の遂行のためにのみ用いることとされており、英語が職務遂行と全く関係がないときには、職務専念義務に違反することとなる。自己啓発は、勤務時間外に行うべきである（国家公務員法第101条第1項）。

#### 5 「○」

公務員が報酬を得て、事業に従事し又は事務を行う場合には、内閣総理大臣及び所轄庁の長の許可が必要となる（国家公務員法第104条）。この「事業に従事し又は事務を行う場合」とは、職務以外の業務に「継続的又は定期的に従事する場合をいう。」と解されている。

したがって、私的な論文を雑誌などに単発的に掲載して謝金を得る場合などは、「継続的又は定期的に従事」に該当しないことから、許可を求める必要はない。

なお、国家公務員倫理法・倫理規程との関係では、当該出版社が利害関係者であるときには、あらかじめ倫理監督官の承認を必要とする。また、本省課長補佐級以上の職員が、

- ① 利害関係者である出版社からの依頼に応じて論文を執筆した場合
- ② 利害関係者ではない出版社からの依頼に応じて執筆した論文が現在又は過去の職員としての職務に関するものである場合には、原稿料が5,000円を超えれば各府省の長に贈与等報告書を提出する必要がある（国家公務員倫理法第6条第1項、同倫理規程第9条第1項、第11条第1項）。

#### 6 「×」

自己破産をしたことだけを理由に、当然に懲戒処分になるわけではない。しかし、消費者金融業者がたびたび職場に押し掛けてきて、その都度離席する、あるいは職場に頻繁に電話がかかってきて、職務遂行に支障が生じる場合などのことがあれば懲戒処分の対象になることもある。いずれにしても、消費者金融の利用には十分注意する必要がある。

#### 7 「×」

上記の行為は、人事院規則14-7第5項第3号及び第6項第16号により制限される政治的行為に該当する。

#### 8 「○」

政治的目的をもって多数の人の行進その他の示威運動を企画し、組織し、指導し又はこ

これらの行為を援助することは、人事院規則14-7第6項第10号に該当するが、単に参加するだけの行為は該当しない。

9 「×」

個人演説会の司会として、投票を呼びかける行為は勧誘運動に当たるとされ、国家公務員法が制限する公務員の政治的行為に当たる。(人事院規則14-7第5項第1号及び第6項8号)

10 「×」

公職選挙法第136条の2(第2項第1号及び2号)による公務員の地位を利用した選挙運動の規制に該当するので違反となる。その地位に伴う身分上の指揮監督権、職務権限、担当事務等に関連して公務内部又は外部に対して有する影響力を利用するような場合がこれに当たるものと解される。

また、これらの行為は、人事院規則14-7第5項第1号及び第6項第1号によっても規制されている。

## 公職選挙法

### (立候補のための公務員の退職)

第九十条 前条の規定により公職の候補者となることができない公務員が、第八十六条第一項から第三項まで若しくは第八項、第八十六条の二第一項若しくは第九項、第八十六条の三第一項若しくは同条第二項において準用する第八十六条の二第九項前段又は第八十六条の四第一項、第二項、第五項、第六項若しくは第八項の規定による届出により公職の候補者となつたときは、当該公務員の退職に関する法令の規定にかかわらず、その届出の日に当該公務員たることを辞したものとみなす。

### (選挙運動の期間)

第二百二十九条 選挙運動は、各選挙につき、それぞれ第八十六条第一項から第三項まで若しくは第八項の規定による候補者の届出、第八十六条の二第一項の規定による衆議院名簿の届出、第八十六条の三第一項の規定による参議院名簿の届出（同条第二項において準用する第八十六条の二第九項前段の規定による届出に係る候補者については、当該届出）又は第八十六条の四第一項、第二項、第五項、第六項若しくは第八項の規定による公職の候補者の届出のあつた日から当該選挙の期日の前日まででなければ、することができない。

### (公務員等の地位利用による選挙運動の禁止)

第三百三十六條の二 次の各号の一に該当する者は、その地位を利用して選挙運動をすることができない。

一 国若しくは地方公共団体の公務員又は特定独立行政法人、特定地方独立行政法人若しくは日本郵政公社の役員若しくは職員

二 日本道路公団、石油公団、国民生活金融公庫、住宅金融公庫、農林漁業金融公庫、中小企業金融公庫、公営企業金融公庫若しくは沖縄振興開発金融公庫の役員若しくは職員又は首都高速道路公団、阪神高速道路公団若しくは本州四国連絡橋公団の管理委員会の委員、役員若しくは職員（以下「公団等の役職員等」という。）

2 前項各号に掲げる者が公職の候補者若しくは公職の候補者となろうとする者（公職にある者を含む。）を推薦し、支持し、若しくはこれに反対する目的をもつてする次の各号に掲げる行為又は公職の候補者若しくは公職の候補者となろうとする者（公職にある者を含む。）である同項各号に掲げる者が公職の候補者として推薦され、若しくは支持される目的をもつてする次の各号に掲げる行為は、同項に規定する禁止行為に該当するものとみなす。

一 その地位を利用して、公職の候補者の推薦に関与し、若しくは関与することを援助し、又は他人をしてこれらの行為をさせること。

二 その地位を利用して、投票の周旋勧誘、演説会の開催その他の選挙運動の企画に関与し、その企画の実施について指示し、若しくは指導し、又は他人をしてこれらの行為をさせること。